



Ненаживное дело

Очень интересно сейчас наблюдать, как иногда и бизнес, и власть начинают совокупно «славить человека труда». Внезапно оказывается, что годы агитации в стиле «если ты такой умный, то почему такой бедный?» прошли зря, а мускулистая рука рабочего класса по-прежнему... Ну и так далее. Интересно также видеть, как во время этого прославления используются примерно те же самые визуальные образы, родом из 70-х годов. Что неудивительно: не рисовать же в качестве «человека труда» будни «офисного планктона»?

И все бы хорошо! Да вот беда — очень часто прославление остается исключительно идеологическим штампом. По виду ровно таким же, каким его придумали в советские годы. Но каждый знает, что в те самые годы идеологический штамп жил не один, а в совокупности с «прикрышкой» из достаточно весомых материальных стимулов. В частности — с весомой заработной платой.

Для забывчивых поясню, что зарплата квалифицированного рабочего зачастую превосходила зарплату инженера. И не случайно. Совокупными усилиями — и по части идеологии, и по части денег — власть пыталась компенсировать медленное падение привлекательности рабочих профессий. Это медленное падение сменилось стремительным в 90-е годы, когда долги по зарплатам сочетались с закрытием предприятий.

Прошло время. И работающие заводы столкнулись с... тем же самым, с чем ранее столкнулась советская власть. Но вот в чем завычка: выходить из этой ситуации новые собственники (и власть тоже) решили исключительно за счет внедрения идеологических штампов. С результатом, который можно было предсказать заранее. Ну не пойдет работник туда, где зарплата остается «ненаживным делом»! Точнее, пойти туда он может либо от безысходности (банально нет другой работы), либо подпираемый большим числом безработных, снижающих его зарплатные притязания. Но это уже разговор о возвращении к методам эксплуатации XIX века. И к разговору о том, к чему эти методы привели «первоначальных капиталистов». Другое дело, что, к сожалению, существенная часть тех, кто сегодня «зажигает повышение зарплат», этих последствий не представляет. Или не соотносит с собой, своим бизнесом, своей зарплатной политикой. Зря.

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

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

«Профсоюзный журнал»
№ 2 (6), 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, Александр ЦВЕТКОВ,

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 телефону:

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

Печать: 000 «Тверская Городская Типография»

170518, г. Тверь, с. Никольское, 26

Тел. (4822) 370-555 и 8 (904) 026-01 94

Тираж 1500 экз.

Заказ №

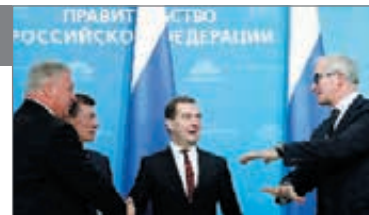
Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции

При перепечатке ссылка на
«Профсоюзный журнал» обязательна

ПЕРЕГОВОРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Подписали, но не договорились
*Как правильно читать Генеральное
соглашение*



стр. 4

ПАРЛАМЕНТ

Планы и перспективы
*Андрей ИСАЕВ — о социальной
повестке на 2014 год*



стр. 12

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

Проверенное лекарство
*Как сохранить льготы, добиться
повышения зарплаты и заставить
власти отменить незаконные указы*



стр. 16

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

**Председатель Российского
профсоюза железнодорожников
и транспортных строителей
Николай НИКИФОРОВ**
*ответил на вопросы «Профсоюзного
журнала»*



стр. 24

РЕПОРТАЖ

«Мордовцемент»:
*репортаж об одном из самых
перспективных предприятий
Мордовии и его профорганизации*



стр. 34

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

Братья по оружию
*Как боролись и как сохранили
единство профсоюзы Эстонии*



стр. 44



ПЕРЕГОВОРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Подписали, но не договорились

Как правильно читать генеральное соглашение



Фото ИТАР-ТАСС

25 декабря социальные партнеры подписали главный трудовой документ — Генеральное соглашение на 2014 - 2016 годы. На церемонии в Белом доме присутствовали премьер-министр Дмитрий МЕДВЕДЕВ, вице-премьер Ольга ГОЛОДЕЦ и члены Российской трехсторонней комиссии. О том, как использовать это соглашение для заключения колдоговоров на предприятиях, о том, что на самом деле стоит за обтекаемыми фразами документа, рассказала заместитель председателя ФНПР Нина КУЗЬМИНА.

РАЗНОГЛАСИЯ ОСТАЛИСЬ

Некоторые профлидеры и члены профсоюза пролистали генсоглашение на 2014 - 2016 годы и разочарованно заявили: мол, это «пустой документ», в котором «нет реальных достижений». Есть такое распространенное мнение, что в Генсоглашении должны быть «прорывы», конкретные цифры, сроки и ответственные исполнители. Заместитель председателя ФНПР **Нина Кузьмина** не согласна с таким подходом:

— Генсоглашение содержит общее, что есть во всех колдоговорах, во всех соглашениях; это основа для разработки и заключения отраслевых и региональных соглашений и дальше, по цепочке. Вот в колдоговоре — да, там должно быть написано, что, кем и к какому числу должно быть сделано. В разных колдоговорах эти цифры будут разные, потому что все предприятия разные. Все отраслевые и региональные соглашения тоже будут отличаться. Но в Генсоглашении, я еще раз подчеркиваю, все самое общее, направления, в которых должны двигаться отраслевые, региональные соглашения и колдоговоры.

Для чего профсоюзы заключают это соглашение? Не только как базу для социального партнерства на всех уровнях, а еще и для участия в выработке экономической политики на федеральном уровне. Генсоглашение — это инструмент для ведения переговоров, касающихся регулирования социально-трудовых отношений. Инструмент, с помощью которого можно контролировать и стимулировать власть и работодателей, потому как и те, и другие тоже читают Генсоглашение и видят в нем дополнительные и обременительные для них обязательства.

— Коллеги не случайно обратили внимание на формулировки типа «провести консультации», или «продолжить консультации», или «подготовить предложения о том-то». На самом деле такие формулировки скрывают, точнее, оформляют разногласия, — поясняет заместитель председателя ФНПР. — Когда Генсоглашение было заключено, все сильно радовались, что оно без протокола разногласий. Но это не означает, что

внутри него нет этих разногласий. Если там написано «обсудить», «провести консультации», «рассмотреть вопрос» — это значит, что по данной проблеме стороны не договорились.

Такое же отношение к документу и у координатора стороны работодателей в РТК **Александра Шохина**:

— Что греха таить, мы по спорным позициям оставили при себе наши взгляды. Так что в процессе реализации Генсоглашения, заключения ОТС, коллективных договоров нам — работодателям и профсоюзам — предстоит опять находить компромиссы, решать эти сложные вопросы.

В Генеральном соглашении семь разделов, каждый посвящен своему направлению. Рассмотрим их подробнее.

Раздел 1. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Первую главу Генсоглашения профсоюзная сторона РТК условно называет «работодательским разделом», потому что там прописываются условия, которые должны стимулировать развитие бизнеса и создание новых рабочих мест. Вместе с тем в этой главе есть несколько направлений, которые напрямую влияют на доходы обычных граждан. В частности — бюджетная и налоговая политика.

Продолжаются дискуссии о том, что лучше — плоская шкала налога на доходы физических лиц или дифференцированная. Если дифференцирован-

ная, то с каким шагом. Чтобы предметно обсуждать это, надо все посчитать. Минфин без указания сверху считать не будет, там энтузиастов нет. Пока что расчеты ведут добровольцы-эксперты от профсоюзов. После чего в очередной раз этот вопрос поднимается. И откровенно, что взгляды политического руководства страны в отношении плоской шкалы НДФЛ постепенно меняются, несмотря на наличие в пуле советников ярых сторонников «плоскости».

Еще одна тема, касающаяся всех, — это размер вычета, не облагаемого налогом на доходы физических лиц. Профсоюзы убеждают на переговорах: доходы ниже прожиточного минимума, что само по себе ниже «себестоимости» рабочей силы, не должны облагаться налогом. Возмещение затрат ведь не доходы! Не облагаемый налогом вычет постепенно растет, но кардинальное решение этого вопроса тормозится Минфином.

— Для Минфина самое главное — чтобы бюджет был с профицитом: туда все должно вливаться, оттуда ничего не должно выливаться, — поясняет причины Кузьмина. — Поэтому все, что так или иначе сокращает поступления в бюджет, вызывает отчаянное сопротивление. Вдруг цены на нефть упадут?

А вариант, при котором сокращение поступлений по одному направлению может обернуться прибытком по другому (повысит потребительский спрос, что подтолкнет развитие про-

изводства и, скорее всего, существенно увеличит налог на прибыль), Минфин не рассматривает. Возможный мультипликативный эффект министерство не учитывает, важно лишь «здесь» и «сейчас».

— Мы неоднократно говорили нашим оппонентам, что скупой платит дважды. Через какое-то время зарплаты действительно будут сильно перегреты, но людей на эти рабочие места нельзя будет найти. Их чисто физически не будет, тем более что мы входим в последствия очередного провала в рождаемости. Да, в последнее время наблюдаем определенный всплеск рождаемости, но пока наши малыши станут квалифицированной рабочей силой — пройдет никак не меньше двадцати лет! — говорит заместитель председателя ФНПР. — Но уже сегодня не могут найти, например, машиниста мостового крана на 150 тысяч рублей или сварщика на 200 тысяч.

Раздел 2. ДОХОДЫ

Зарплата

Этот раздел почти полностью состоит из разногласий, уж очень разные интересы у бизнеса и у профсоюзов. Профсоюзы хотят зарплату увеличить, работодатели — за счет нее снизить свои издержки. В значительной степени на позиции бизнеса находится и правительство. Во-первых, потому что оно самый крупный работодатель в стране. А во-вторых, потому что в правительстве много людей, верящих в правильность разных экономических теорий, не подтвердивших свою жизнеспособность. Вот и появляются аргументы вроде того, что дешевый труд — это наше конкурентное преимущество; или что рост заработной платы делает неконкурентоспособной нашу продукцию; или что у нас темпы роста зарплаты существенно выше темпов роста производительности труда.

— Это все ерунда, мы об этом на переговорах совершенно четко заявили! — говорит Кузьмина. — У нас есть расчеты, которые показывают, что реальная заработная плата два десятка лет росла темпами гораздо более низкими, чем производительность труда.

СПРАВКА

Первое Генеральное соглашение между правительством Российской Федерации, российскими объединениями профессиональных союзов и объединениями предпринимателей (работодателей) было подписано в 1992 году сроком на один год. С тех пор не было такого периода, чтобы трехстороннее соглашение не действовало.

С 1996 года оно стало заключаться сроком на два года, а с 2002-го — на три года. Это связано с тем, что бюджет страны стал формироваться на трехлетку.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне. Оно определяет принципы социально-экономической политики и намечает план законопроектной работы в сфере развития рынка труда и занятости населения, в области оплаты труда, в отношении доходов и уровня жизни населения, его социальной защиты, в сфере развития системы социального партнерства и др.

Основную роль в его подготовке играет Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК).

Нина Николаевна поясняет, что недавно рабочая группа РТК рассматривала материалы Минэкономразвития по анализу производительности труда, и профсоюзы еще раз убедились: мантра о том, что «в России рост производительности труда отстает от роста заработной платы», ничем не обоснована.

Кроме того, что производительность труда — не тот показатель, которым нужно обуславливать рост заработной платы, большой вопрос, как и чем производительность труда мерить. Полноценная статистика производительности труда отсутствует. Сейчас показатель пытаются считать по общепринятым международным методикам, применяя при этом множество допущений: например, трудозатраты принимаются в эквиваленте полной занятости. Но полная занятость — это же допущение, на самом деле где-то вакансии, кто-то на больничном, кто-то в отпуске, у кого-то простой или режим неполного рабочего времени. А этот параметр — трудозатраты — находится в знаменателе, то есть мы делим на заведомо большее число, а значит, и результат деления будет заведомо меньшим.

Объективный показатель — другой: это добавленная стоимость на единицу заработной платы, и в России он гораздо больше, чем в развитых странах. По словам Кузьминой, данные (даже правительственные) показывают, что на единицу заработной платы наш работник дает по меньшей мере, в 1,5 - 2 раза больше добавленной стоимости, чем его заграничный коллега. А иногда разница доходит до 3 - 3,5 раза. То есть эксплуатация российского работника выше, чем его заграничного коллеги. Вот это профлидеры и должны иметь в виду, когда ведут переговоры на всех уровнях.

— Нет прямой зависимости, в отличие от утверждений некоторых экономистов, роста зарплаты от роста производительности труда. Зарплата определяется прежде всего стоимостью жизни, а производительность труда — технологическими возможностями предприятия, — убежден председатель ФНПР **Михаил Шмаков**. — Повышать производительность — задача собственников



Заместитель председателя ФНПР Нина Кузьмина: «В кругах либеральных экономистов модно говорить про “голландскую болезнь” нашей страны, или ее ресурсное проклятие. Но проклятие дешевого труда гораздо страшнее ресурсного. Если развитие сырьевого сектора еще может стимулировать какие-то инновации, то проклятие дешевого труда заключается в том, что никакие инновации вообще не интересны и не выгодны».



Фото РИА Новости

Премьер-министр РФ Дмитрий Медведев: «В числе наиболее правильных и важных направлений Генерального соглашения, конечно, остаются вопросы повышения зарплаты и доходов граждан, развития государственной политики в области занятости населения, совершенствования систем социального страхования и пенсионного обеспечения».

производства, потому что на технологиях конца XIX века и производительность будет, как в XIX веке. А если нужна производительность XXI века, то нужны современные технологии.

На церемонии подписания генсоглашения премьер-министр **Дмитрий Медведев** много говорил именно о зарплате:

— В числе наиболее правильных и важных направлений Генерального соглашения, конечно, остаются вопросы повышения зарплаты и доходов граждан, развития государствен-

ной политики в области занятости населения, совершенствования систем социального страхования и пенсионного обеспечения. Под особым контролем должны находиться вопросы зарплаты работников бюджетной сферы: учителей, врачей, работников культуры, социального обслуживания, потому что они напрямую зависят от успехов государства. Еще одна очень важная тема — минимальный размер оплаты труда. Участники переговоров договорились проработать предложение по поэтапному повышению МРОТ.

МРОТ

Одно из самых больших разногласий, из-за которого чуть не сорвалось подписание генсоглашения, — это низкий, как заявляют профсоюзы, минимальный размер оплаты труда. К сожалению, о конкретной сумме договориться так и не удалось, сошлись на формулировке: «Провести консультации по вопросам реализации части первой статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации по разработке согласованных предложений по поэтапному повышению минимального размера оплаты труда в 2014 - 2016 годах».

— У Минтруда есть поручение подготовить согласованные предложения по МРОТ, — рассказывает Кузьмина. — Представляете, в каком положении сейчас находится Минтруд? Есть рабочая группа, в которой представители профсоюзов и работодателей должны подготовить согласованные предложения. Согласованные — не получаются, работа над этим вопросом продолжается фактически уже два года. Перед Минтрудом же стоят жесткие сроки: до 14 марта. Что дальше — можно только догадываться: от оргвыводов в отношении Минтруда до волевого правительственного решения с последующим социальным возмущением.

Основная проблема, по словам Кузьминой, в том, что Минтроду диктует условия Минфин, ограничивая сумму и не обосновывая эти ограничения достоверными расчетами.

У Минтруда свое мнение, что нужно делать с «минималкой». Там считают, что государственные гарантии по оплате труда надо привязать не к абстрактной величине прожиточного минимума на федеральном уровне, а к величине прожиточного минимума в каждом из субъектов РФ. В принципе, логика в этом есть, поскольку экономическое развитие в регионах очень неравномерное. Вместе с тем под давлением бизнеса Минтруд соглашается оттянуть процесс приближения МРОТ к прожиточному минимуму до 2018 года.

— А мы говорим: нет, последний срок — 2016 год, — говорит заместитель председателя ФНПР. — Между прочим, если кто-то из наших коллег не обратил внимания, в Генеральном соглашении записано: 2014 - 2016 годы. А какой кровью это далось, лучше не спрашивать.

Однако Минтруд планирует внести изменения в часть 1 ст. 129 Трудового кодекса, где заработная плата определена как вознаграждение за труд, а также — отдельно — компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Союз «а также» планируется заменить деепричастием «включая», чтобы компенсационные и стимулирующие выплаты уже по закону входили в МРОТ.

— По закону в МРОТ не включены и никогда не были включены стимули-



Фото ИТАР-ТАСС

Президент Российского союза промышленников и предпринимателей Александр Шохин: «Что греха таить, мы по спорным позициям оставили при себе наши взгляды. Так что в процессе реализации генсоглашения, заключения ОТС, коллективных договоров нам — работодателям и профсоюзам — предстоит опять находить компромиссы, решать эти сложные вопросы».



Председатель ФНПР Михаил Шмаков: «...не существует прямой зависимости роста зарплаты от роста производительности труда. Зарплата, прежде всего, определяется стоимостью жизни, а производительность труда — технологическими возможностями предприятия».

рующие и компенсационные выплаты, в том числе районные коэффициенты. Если бы в МРОТ все было включено, тогда бы Минтруд не готовил формулировки, корректирующие определение заработной платы, — поясняет Нина Кузьмина. — И если министерство продавит свои поправки, вот тогда в МРОТ действительно все будет включено.

В ведомстве полагают, что если МРОТ станет равняться прожиточному минимуму, то последний уже учитывает районный коэффициент, а значит, районный коэффициент можно включать в МРОТ. Заместитель председателя ФНПР говорит, что такое

возможно лишь в сегменте неквалифицированного труда. Для всех остальных это уже не так и ведет к существенному сокращению оплаты труда.

— Я не спорю с тем, что система районирования, определения и обоснования районных коэффициентов нуждается в совершенствовании. Сегодня уже никто не скажет, почему именно в этом месте именно такой коэффициент, а не выше, и чем он обусловлен, — говорит Кузьмина и на примере поясняет, к чему приведет заниженная оплата труда.

Предположим, человеку нужен новый холодильник, но человек не может его себе позволить: зарплата низ-

кая. Если он не покупает холодильник, значит, отпадает потребность в алюминии, который льется на российских металлургических комбинатах. Металлурги, в свою очередь, жалуются на то, что цена на алюминий на мировом рынке упала, а внутреннего спроса на их продукцию нет, и поэтому они не будут повышать заработную плату своим работникам. А те уже по уши в потребительских кредитах, потому что зарплаты не хватает на жизнь и тем более на новый холодильник. Вот такой получается замкнутый круг.

— В кругах либеральных экономистов модно говорить про «голландскую болезнь» нашей страны, или ее

ресурсное проклятие. Но проклятие дешевого труда гораздо страшнее ресурсного, — заключает разговор о МРОТ Нина Николаевна. — Если развитие сырьевого сектора еще может стимулировать какие-то инновации, модернизацию хотя бы в этом секторе, то проклятие дешевого труда заключается в том, что никакие инновации вообще не интересны и не выгодны. Поэтому как копали лопатами, так и дальше будем копать. И сохой на козе пахать.

Индексация

На какие же пункты второго раздела генсоглашения можно опираться при заключении соглашений на местах, если все эти пункты с завуалированными разногласиями? В принципе, опираться можно на все, так как они задают направление работы. Подразумевается, что договариваться о конкретных цифрах — это полномочие конкретного профкома на конкретном предприятии; генсоглашение же обозначает вектор развития, ставит «вешки» на важнейших направлениях.

Нина Кузьмина привела в пример индексацию. В разных соглашениях она регламентируется по-разному: по срокам — ежеквартально, раз в полугодие, ежегодно или в зависимости от заданного порогового значения индекса потребительских цен; по размерам — фактический индекс потребительских цен, прогнозный или вообще растущий опережающими темпами и т.д. Общее — одно: индексация должна быть.

— Мы зафиксировали в Генсоглашении договоренность на федеральном уровне попытаться разработать общие «правила игры», — говорит Кузьмина. — Хотя какое-то универсальное правило, единое для всех, выработать сложно.

При этом у работников государственных и муниципальных учреждений индексация уже много лет не упорядочена. Индексируются ежегодно бюджетные ассигнования на «общий котел» — фонд оплаты труда, а на что рассчитывать конкретному работнику — непонятно. В Трудовом кодексе сказано, что порядок определяется федеральным законом, а его уже второй десяток лет нет. Значит, для бюд-

жетников нужен федеральный закон, причем такой, чтобы не дал повода частному бизнесу ухудшить условия индексации зарплаты на частных предприятиях.

Кроме того, в России неоправданно высокая дифференциация в оплате труда работников с самыми низкими и самыми высокими зарплатами, даже в рамках одного предприятия. Это значит, с одной стороны, что не стоит одинаково и всем индексировать зарплату, с другой — в Генсоглашении есть сигнал о том, что зарплаты руководителей должны быть открытыми. Что является рекомендацией и для других соглашений тоже.

На церемонии подписания это нововведение отдельно отметил Дмитрий Медведев. Речь идет о сотрудниках государственных корпораций и предприятий с преобладающим госучастием. Эта мера является профилактикой коррупции, поскольку население будет знать, кто сколько зарабатывает на самом деле. И это же знак частному бизнесу.

— Данный пункт вызвал большое сопротивление работодателей, потому что они правильно читают Генсоглашение, видят там соответствующие сигналы. До сих пор работодатели прикрывались коммерческой тайной, законом о персональных данных, хотя дают информацию о своих доходах в международных инстанциях в соответствии со стандартами финансовой отчетности. Значит, есть что прятать только от своих сограждан. А что прятать? Только свою долю общего пирога. Видимо, она совсем не скромная.

Долги

Еще одна важная тема Генсоглашения — это погашение задолженностей по зарплатам, оплате отпусков и прочим выплатам и профилактика образования долгов. Вице-премьер **Ольга Голодец** пообещала взять вопрос под личный контроль. Есть решение вызывать на заседания РТК тех представителей бизнеса, у кого есть долги по зарплате и кто не в бегах: пусть расскажут о конкретных причинах образования долгов.

Недостаток собственных средств у организаций образуется нередко из-за долгов в бизнесе друг перед дру-

гом, то есть продукция поставлена, но не оплачена. Бывает, что долги сваливают на людей — часто такое встречается в ЖКХ: население за жилищно-коммунальные услуги платит исправно, а управляющая компания уже имеет задолженность по счетам за газ, электроэнергию и т.п. После чего людям отключают электричество, хотя ими все оплачено.

Причин появления долгов по зарплате — множество. Ближайшая задача — собрать максимум информации, систематизировать ее, подумать, как эти причины ликвидировать; возможно, часть проблем удастся решить, разработав новый закон. Против этого направления работы не возражает никто: ни правительство, ни работодатели, ни, конечно, профсоюзы. Другое дело, что стороны могут иметь разногласия по конкретному механизму решения проблемы.

Например, профсоюзы предлагают ввести страхование от потери заработной платы в случае банкротства работодателей или в случае потери работы — по принципу ОСАГО: платят все, а выплаты по страховому случаю — после аварии. Основная часть бизнеса выступила против: работодатели не считают, что должны нести солидарную ответственность за своих неудачливых или нечистых на руку коллег (плюс это означало бы введение дополнительного страхового тарифа).

В регионах местная власть, как правило, отслеживает ситуацию с долгами по зарплате, но делают это все по-своему. Где-то есть специальные межведомственные комиссии, на заседание которых работодатель входит с долгами и отказом от присоединения к региональному соглашению по минимальной зарплате, а выходит с согласием присоединиться и помощью в решении проблем. А где-то такие комиссии работают спустя рукава.

Эффективные практики имеет смысл пропагандировать и распространять.

(Продолжение обсуждения Генсоглашения с заместителем председателя ФНПР Ниной Кузьминой читайте в следующем номере журнала.)

Юлия РЫЖЕНКОВА



Планы и перспективы

Андрей ИСАЕВ — о социальной повестке на 2014 год

Осенняя сессия парламента в прошлом году завершилась утверждением на государственном уровне ряда важнейших социальных инициатив. Это прежде всего законы о социальном обслуживании населения и о переходе на новую систему оценки условий труда. Но особого общественного внимания удостоился пакет законов, призванных реализовать ряд масштабных изменений в пенсионной системе. Пенсионные реформы — повод настоять на серьезных социальных преобразованиях и осуществить целый комплекс мер по нормализации положения в сфере труда и занятости.

Обо всем этом рассказал «Профсоюзному журналу» Андрей ИСАЕВ, председатель комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов.



ПЕРЕЛОМНЫЙ ГОД

— Все эти законы заработают с 2015 года. Но нынешний год — не просто переходный, отведенный нам на устранение недочетов. Он будет годом борьбы за легальную и достойную заработную плату. Именно в этом году нам предстоит повысить МРОТ, а также упорядочить ситуацию с трудовой миграцией.

Преобразования пенсионной системы дают нам возможность осуществить этот комплекс давно назревших мер. И мы вправе рассчитывать на понимание в Министерстве труда и соцзащиты и правительстве в целом. Именно нынешняя пенсионная реформа, которая ужесточит требования к стажу и упорядочит ситуацию с накопительной системой, вынудит государство заняться проблемой зарплат. Без легализации заработков и обеспечения работающим достойных зарплат пенсионные преобразования не будут иметь успеха. Ведь пенсии, со-

циальные пособия, взносы и выплаты по соцстраху и медицинскому страхованию — все это прежде всего производные от зарплаты.

МРОТ И ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТ

Разумеется, необходимо повысить минимальный размер оплаты труда. С этой целью нам предстоит уже в весеннюю сессию договориться с правительством о порядке и сроках доведения МРОТ до уровня не ниже прожиточного минимума. Так как мизерный МРОТ равноценен разрешению государства на то, чтобы платить зарплату «в черную».

К сожалению, в прошлом году нам не удалось утвердить четкую «дорожную карту» — поэтапный план доведения МРОТ до прожиточного минимума в ближайшие годы. Это произошло из-за столкновения позиций профсоюзов, требующих скорейшего повышения МРОТ, и правительства, на-

стаивающего на включении в состав МРОТ большинства региональных коэффициентов, надбавок и доплат.



ВЗНОСЫ ЗА МИГРАНТОВ

Конечно, необходимо пресечь незаконную трудовую миграцию и создать условия для легализации добросовестных иностранных работников. Но также надо обязать работодателей платить за занятых у них мигрантов взносы в Фонд обязательного медицинского страхования и в Фонд социального страхования. Сейчас за трудовых мигрантов платят только взносы в Пенсионный фонд, да и то только после полугода их работы в России. Это создает условия для «трудового демпинга» со стороны иностранной рабочей силы по отношению к россиянам, позволяя работодателю «экономить» на взносах и других обязательствах перед работниками и государством.



При решении проблемы социального обеспечения и медицинского страхования иностранных работников не следует забывать и о предпочтениях гражданам РФ. Можно установить норму об уплате повышенных взносов во внебюджетные социальные фонды за трудовых мигрантов (больше, чем за работников-россиян), и такие законопроекты готовятся.



«ЗОЛОТЫЕ ПАРАШЮТЫ»

Мы в целом поддержали внесенный правительством законопроект о «золотых парашютах» (выходных пособиях высокопоставленным управленцам госкомпаний при увольнении). Однако этот документ нуждается в корректировке. В нем заложено, что выплаты топ-менеджерам не могут превышать шестимесячного размера зарплаты. Но этого недостаточно: не затрагивается размер зарплат в принципе.

Необходимо учитывать запрос общества на наведение порядка и установление справедливости в этой сфере. Поэтому правительственный проект нужно серьезно доработать, и соответствующие поправки ко второму чтению нами будут предложены.

ЗАПРЕТ ЗАЕМНОГО ТРУДА

В весеннюю сессию Госдумы нам необходимо рассмотреть в третьем чтении и принять закон о запрете схем заемного труда. Проблема состоит в том, что работодатели используют для ухода от налогообложения следующую схему. Граждане принимаются на работу негосударственными агентствами занятости, после чего эти частные агентства «сдают их в аренду» предприятиям или организациям. То есть люди трудятся фактически у другого работодателя, но формально все обяза-



тельства работодателя перед работниками и государством несет агентство, в котором они просто числятся.

Закон о запрете заемного труда мы приняли во втором чтении еще в мае прошлого года, и с тех пор в рамках рабочей группы детально выверены практически все спорные моменты. При окончательном рассмотрении документ планируется возвратить к процедуре второго чтения, чтобы принять ряд технических поправок об особенностях труда «прикомандированных сотрудников». Это сотрудники, в том числе иностранные, которых работодатель имеет право откомандировать работать в филиал на другой территории по срочному трудовому договору. И важно не допустить, чтобы они стали жертвами схем заемного труда. По завершении всех консультаций документ вынесут на окончательное рассмотрение, и для нас важно принять его до 1 мая этого года.



ОБЛЕГЧЕНИЕ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗОВ

Нам необходимо решить проблему защиты профлидеров и активистов от необоснованного увольнения. В конце 2009 года Конституционный суд признал неконституционной норму Трудового кодекса, по которой увольнение

выборных руководителей первичек и их замов по инициативе работодателя допускалось лишь с предварительного согласия соответствующего выборного профоргана. Решение КС обязательно к исполнению. Но почти одновременно с этим Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 135 о правах представителей трудящихся на предприятии. Эта конвенция предписывает, что профактивисты должны быть защищены от необоснованных увольнений.

И теперь ситуация следующая. Законопроект по приведению трудового законодательства в соответствие с вердиктом КС почти сразу же был внесен правительством. А нормы по реализации требований 135-й конвенции в нашем законодательстве до сих пор не существует. То есть правительство, исполняя решение КС, внесло законопроект, который упраздняет «чрезмерную» защиту профактивистов. Но никак не оговорило при этом реальную защиту профлидеров от необоснованного увольнения. Такой подход неприемлем, и мы попросили правительство внести соответствующие коррективы и нам представить.

В этом году нам предстоит принять законопроект моего коллеги **Михаила Тарасенко** — об уточнении понятийного аппарата законодательства о профсоюзах и об упрощении порядка создания, реорганизации и ликвидации профсоюзов. Его законопроект призван облегчить деятельность профсоюзов, в частности упростить процедуру их регистрации. Законопроект был внесен в 2012 году, сейчас мы работаем над ним и одновременно дорабатываем поправки к закону об объединениях работодателей. Достигнута договоренность, что автор внесет законопроект заново, чтобы затем эти два документа утвердить синхронно. Основной посыл документов в том, что точное следование нынешней процедуре регистрации затрудняет как саму процедуру госрегистрации профсоюзов и объединений работодателей, так и их последующую деятельность. В том числе в рамках социального партнерства. Поэтому следует «осовременить» и закон о профсоюзах, и законодательство об объединениях работодателей.

**Записал
Вадим БАРАБАНОВ**

АЛЕКСАНДР ШЕРШУКОВ

ПРОФСОЮЗНАЯ

ИДЕОЛОГИЯ



Эта книга - изложение взглядов профсоюзного активиста на трудовые отношения, роль и место в них профсоюзов, отношения с властью, бизнесом и политическими партиями, проблемы внутри самой организации. Описывая изнутри механизм работы современных российских и международных профсоюзов, автор рассматривает основные направления, в которых профсоюзы должны меняться, чтобы наиболее эффективно представлять интересы наемных работников.

Рекомендуется профсоюзным активистам, а также всем интересующимся вопросами развития гражданского общества.

Для заказов обращайтесь по телефонам:

+7 (495) 688-5956, +7 (495) 688-8174,

+7 (495) 688-8374

e-mail: sales@solidarnost.org

СОЛИДАРНОСТЬ

Проверенное лекарство

Как сохранить льготы, добиться повышения зарплаты и заставить власти отменить незаконные указы

Некоторые работодатели до последнего не верят, что сотрудники в борьбе за свои права прибегнут-таки к коллективным действиям. И напрасно! Ведь даже предупредительная забастовка может нанести весомый экономический ущерб предприятию. Пример Качканарского ГОКа в очередной раз показывает, что лучше договориться сразу, приняв требования работников. Но и «бескровные» методы зачастую бывают эффективны. Залог победы — профессионализм и настойчивость профсоюзных работников и активистов.



Знание закона — сила

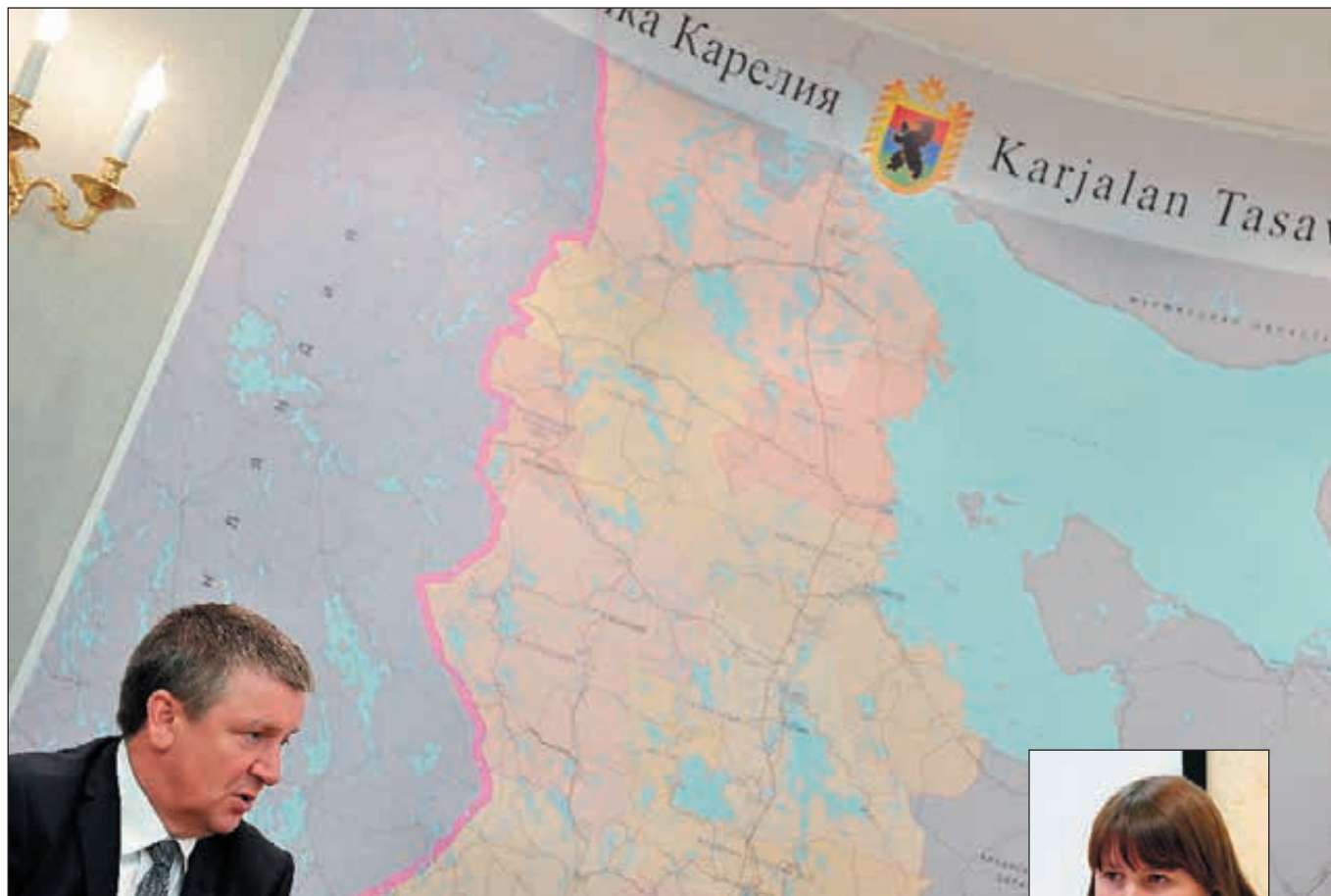


Фото РИА Новости

Глава республики Карелия Александр Худилайнен (на фото слева) вынужден был отказаться от своего решения в целях экономии урезать бюджетные расходы. Этого добились профсоюзы региона при поддержке прокуратуры Карелии, признавшей, что решение это во многом противоречит федеральному законодательству. По мнению зампреда профобъединения республики Анны Лопаткиной (на фото справа), трехмесячное противостояние окончилось полной победой профсоюзов и работников бюджетной сферы.



Регион

В Республике Карелия проживают немногим более 600 тысяч человек. (Для сравнения, в одном только Ростове-на-Дону почти в два раза больше людей.) По данным регионального Министерства труда за 2013 год, трудоспособными являются 60% из них. Малочисленность карельского населения означает, что любое решение, принимаемое местными властями, касается практически каждого. Особенно если нововведения адресуются бюджетникам, услугами которых пользуются все без исключения...

Проблема

24 сентября правительство Карелии презентовало указ главы региона

Александра Худилайнена «О неотложных мерах по обеспечению режима экономии в процессе исполнения бюджета Республики Карелия в сентябре — декабре 2013 года». Урезание бюджетных расходов власти связали со «сложной ситуацией поступления доходов в бюджет» региона.

По мнению чиновников, до конца года следовало сократить 10% расходов бюджета, или примерно 2 млрд рублей. При этом было заявлено, что «все социальные обязательства, которые взяты на себя правительством республики, будут исполнены» и «принятие мер не коснется защищенных статей бюджета — финансирования зарплаты, медикаментов, питания, коммунальных расходов». Более того,

бюджетникам обещали повысить с 1 октября зарплату на 5,5%, как это планировалось ранее в соответствии с указами президента **Путина**. Правда, обещали всем, кроме работников органов исполнительной власти.

Тут же в Карелии были приняты меры: приостановлены прием на госслужбу и выплата премий по результатам работы, наложен запрет на изменение штатных расписаний госучреждений, запрещено расходовать средства на профподготовку и переподготовку госслужащих, на приобретение транспортных средств, мебели, компьютеров и другой техники. Также было запрещено заключение госконтрактов на выполнение работ по проектированию, ремонту и строительству объектов, за исключе-

нием аварийно-восстановительных работ... В этой ситуации крайне трудно было понять, что же тогда карельские власти считают «исполнением всех взятых на себя обязательств».

Вмешался профсоюз

Объединение организаций профсоюзов в Республике Карелия выступило резко против указа главы региона от 24 сентября. В региональную прокуратуру поступил протест с просьбой отменить действие документа. Аргументы были конкретны и щедро снабжены отсылками к действующему законодательству. Для примера: п. 2 указа губернатора — «установить срок выплаты заработной платы за вторую половину декабря 2013 года... в первой половине января 2014 года» — направлен на задержку заработной платы определенной категории работников и противоречит ст. 22 и ч. 6 ст. 136 ТК РФ. Эти законодательные нормы обязывают работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату «не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором».

Или другой пример. Указ Худилайна запрещал доплаты за «исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенных служебным контрактом» и «доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника». Это является нарушением сразу целой россыпи норм. Загибайте пальцы: ч. 2 ст. 37 Конституции РФ, ст. 22, ч. 1 ст. 129, ст. 132, чч. 2, 4 и 5 ст. 135 ТК РФ. Если коротко, приведенное выше нововведение по факту закрепляло за выполнением дополнительных работ статус принудительного труда.

31 октября прокуратура Карелии вынесла на указ главы республики протест, в котором недвусмысленно говорилось: «При изучении Указа... установлено, что ряд его положений противоречат федеральному законодательству, [они] приняты с превышением полномочий высшего должностного лица субъекта Российской

Федерации». Александру Худилайну было предложено сделать «работу над ошибками».

— Таким образом, наша тревога оказалась оправданной, — говорила в начале ноября зампред республиканского профобъединения **Анна Лопаткина**. — Указ придется исправлять, причем отказываясь от самого главного — желания сэкономить на бюджетниках.

Но отказаться от такого желания для губернатора оказалось не так-то просто. Уже 28 ноября карельские профсоюзы были вынуждены вновь обратиться в прокуратуру. Дело в том, что за прошедший месяц Худилайнен успел внести в злополучный указ некоторые изменения в качестве реакции на предписание органов. Однако «ремонт», по сути, оказался косметическим, поскольку итоговый документ все равно нарушал Конституцию России (ч. 2 ст. 37), республики (ч. 2 ст. 53) и некоторые положения ТК.

— Обеспокоенность вызывал не только тот факт, что указы нарушают федеральное законодательство, но и то, что меры, прописанные в них, скажутся на росте кредиторской задолженности, невыполнении договоров, несвоевременной уплате налогов, что, в свою очередь, приведет к штрафным санкциям и увеличению расходов из бюджета, — комментирует Лопаткина.

В результате 5 декабря глава региона заявил, что бюджетники все-таки получат зарплату за декабрь до конца месяца. Для этого республика сумела получить дополнительные дотации из центра в размере 400 млн

рублей. Тем не менее никаких поправок, отменяющих предыдущие, в скандальный указ внесено не было. Но и исполнять указ руководители всех уровней не имели права, поскольку его нормы противоречат федеральному законодательству. Благо в Конституции Карелии записано, что если указ главы республики или иных органов исполнительной власти противоречит федеральному закону, то следует руководствоваться последним.

Итог

17 декабря 2013 года глава Республики Карелия издал указ № 98, отменяющий действие ряда пунктов как «изначального» 77-го, так и предусматривавшего к нему поправки 89-го указов. В том числе отменен перенос выплаты заработных плат бюджетникам с декабря на январь.

— История однозначно закончилась победой профсоюзов и работников бюджетной сферы, — уверена Анна Лопаткина. — 98-й указ исправляет даже пункты, которые вели к нарушениям на локальном уровне. Например, он запрещает «использование средств экономии фонда оплаты труда на выплату работникам премий по результатам работы». Бюджет на 2014 год принят с учетом все той же нехватки средств. Но то, что «федералы» выделили часть денег на оплату бюджетникам, означает, что Карелия привлекла их внимание. Что будет дальше — вопрос пока открытый, но мы будем готовы бороться за права жителей Карелии в любом случае.

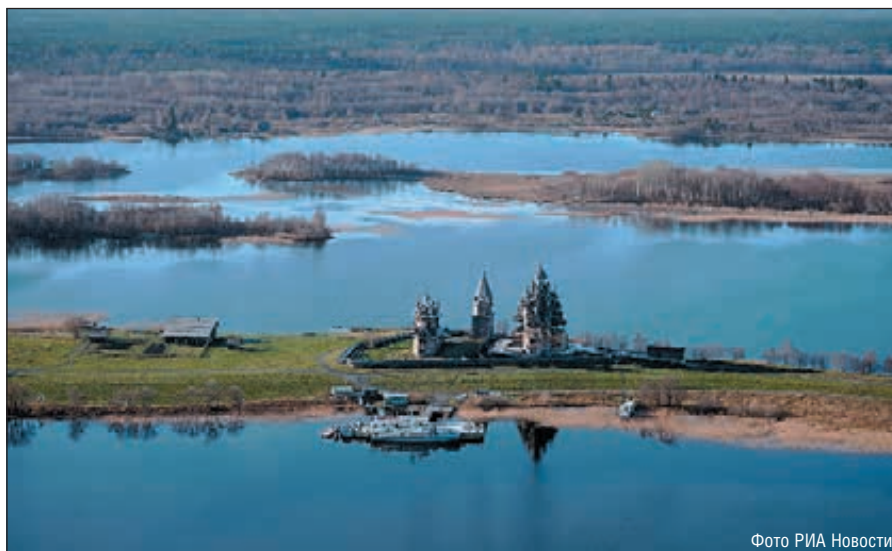


Фото РИА Новости

Обязательно повезет

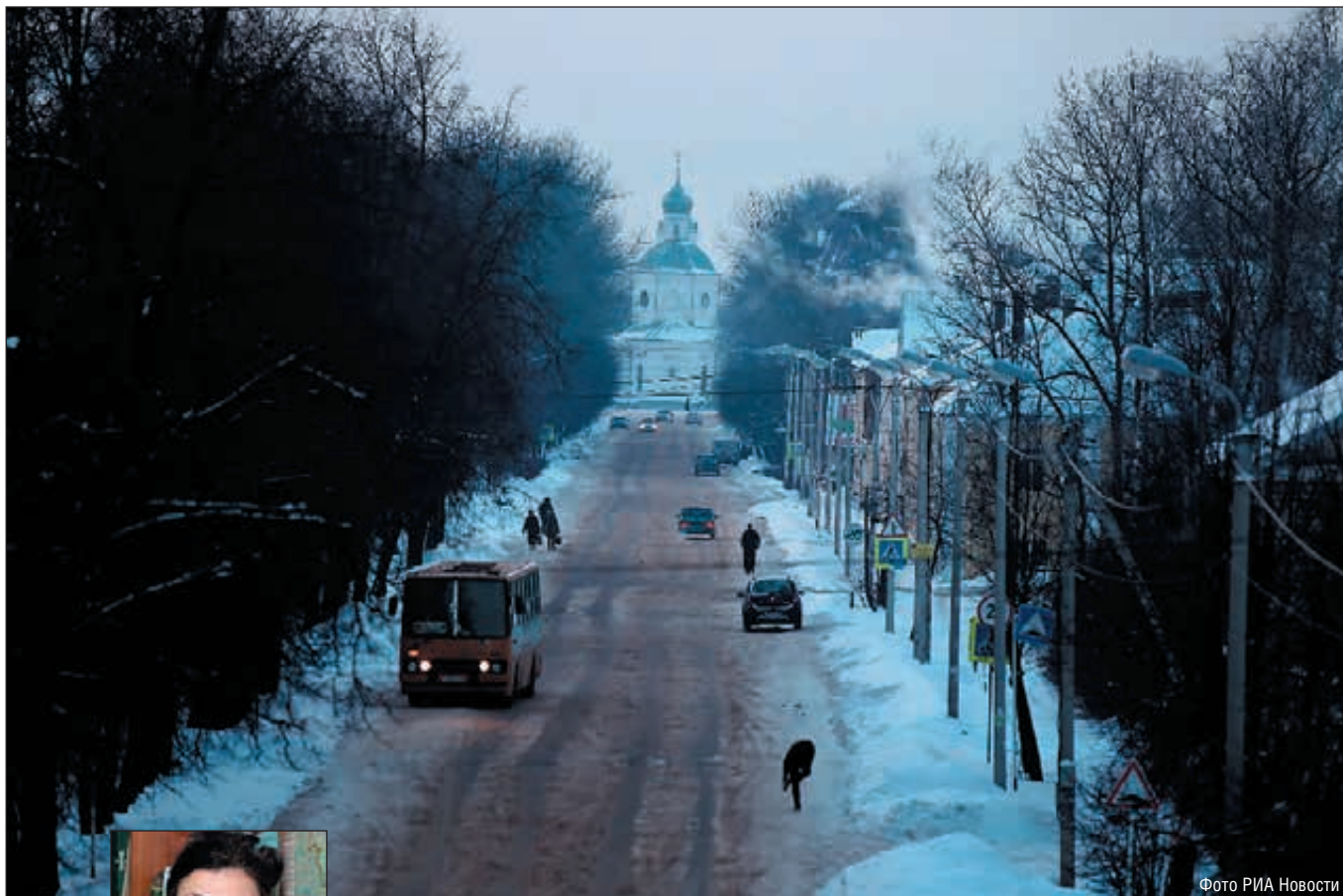


Фото РИА Новости



Наталья Горбачева,
председатель псковской
областной организации
профсоюза народного
образования и науки РФ

Проезд на транспорте к месту работы был и остается для педагогов Псковской области частью их соцпакета. Но был момент, когда этой льготы учителей могли лишить. Профсоюз отстоял эту существенную для педагогов льготу.

Регион

В Псковской области, по данным на текущий год, проживают немногим менее 657 тысяч человек. Из них городское население составляет около 70%, но стоит учитывать, что примерно 300 тысяч человек населяют только крупнейшие города региона — Псков и Великие Луки. Если же смотреть распределение по районам, то количество их жителей варьируется от 35 тысяч в Гдовском до 5,5 тысячи в Усвятском районе. Малая численность районов создает их жителям различные трудности, но мы будем говорить об образовании: далеко не во всех населенных пунктах региона есть свои школы. Так, по данным местного Управления образования, всего в области 236 школ, а на сам Псков, к примеру, приходится около 90.

Проблема

Около половины всех педагогов Псковщины работают в областном центре, и можно сказать, что конкретно со школьными учителями ситуация примерно такая же. Но, как было сказано выше, сами школы есть не везде, а значит, преподавателям приходится ездить на работу в соседние населенные пункты. И до сентября прошлого ездили они на работу и обратно совершенно бесплатно.

Такая льгота для учителей, к сожалению, не была прописана ни в одном законе, и пользовались они ею как бы «по умолчанию». Соответственно, когда предприятие «Псковпассажиравтотранс», обслуживающее несколько районов области, отказалось от бесплатного провоза преподавателей к месту работы, формально придраться



было не к чему. В то же время месячный проездной только для поездок внутри Пскова стоит 750 рублей.

Сохранение льгот любым бюджетникам, не говоря уж об учителях, — задача для большинства глав регионов политическая: это как минимум половина избирателей. Однако в принятом 19 декабря 2013 года псковскими депутатами законе «О социальной поддержке обучающихся, проживающих в сельской местности на территории Псковской области», определившем право сельских школьников на бесплатный проезд к месту учебы и обратно, места для учительских льгот не нашлось.

А 24 декабря генеральный директор ГППО «Псковпассажиравтотранс» **Георгий Лупандин** издал приказ, закрепляющий такое положение на локальном уровне. «Перевозку учителей и сопровождающих лиц осуществлять на общих основаниях, т.е. за плату по утвержденному тарифу или месячным проездным билетам», — цитирует приказ пресс-служба Псковского областного совета профсоюзов.

Вмешался профсоюз

Областной комитет профсоюза работников народного образования и науки, конечно же, просто не мог не вмешаться в ситуацию: объем социальной поддержки учителей может только увеличиваться, но никак не урезаться.

— Раньше бесплатный проезд входил в социальный пакет учителя, и мы до недавних пор думали, что все в порядке. И вдруг узнаем, что в пяти районах их отказываются подвозить, — рассказывает председатель обкома профсоюза **Наталья Горбачева**. — Мы стали разбираться в ситуации, и оказалось, что как такового закона о бесплатном проезде учителей нет.

Дело в том, что новая редакция закона «Об образовании» (от 29.12.2012) предусматривает только бесплатный проезд учащихся в сельской местности. Псковские депутаты при последующей кодификации законодательства прописали в документе регионального уровня аналогичные нормы, и сельские учителя, что называется, «повисли в воздухе». И до описываемых событий их бесплатный

проезд зависел практически от доброй воли муниципалитетов и принадлежащих им автотранспортных компаний.

— Теперь АТП говорят: платите за проезд! — продолжает **Наталья Горбачева**. — Но учителя не должны отвечать за это, это вообще не их вопрос — как они будут добираться. Это вопрос власти, потому что учителя выполняют государственный заказ. Конечно, мы нашли понимание в администрации области, но есть проблемы с финансовым дефицитом: транспортникам нужно возмещать выпадающие доходы.

Итог

Однако результат переговоров с губернатором **Андреем Турчаком** все же не заставил себя ждать. С директором «Псковпассажиравтотранса» удалось достичь договоренности о временном возвращении утраченной льготы. Срок ее действия точно не определен, но, по мнению председателя обкома, это будет первый квартал наступившего года. Примерно столько времени, считает **Наталья Горбачева**, уйдет на то, чтобы закрепить такое положение на законодательном уровне. То есть именно до этого момента будет действовать договоренность между предприятием и областью, а учителя,

в принципе, могут забыть о проблеме уже сейчас.

Георгий Лупандин отменил приказ от 24 декабря «О запрещении бесплатного проезда учителей и сопровождающих обучающихся лиц», восстановив таким образом статус-кво. «В условиях дотационного бюджета Псковской области это достижение Псковской областной организации профсоюза работников народного образования и науки является существенным», — отозвалась на событие председатель Псковского облсовпрофа **Ульяна Михайлова**. Но ее коллега **Наталья Горбачева** расслабляться не намерена:

— Мы считаем, что о победе говорить пока рано. На гендиректора «Псковпассажиравтотранса» повлиял пока только разговор с губернатором. До того момента, пока подвоз учителей не будет закреплен законодательно, проблема остается. Областной закон «Об образовании» должен был быть принят в декабре, но сейчас он все еще проходит всевозможные согласования.

Как видим, ложной скромности здесь нет, а есть здоровый рабочий настрой. Что позволяет надеяться на то, что победа профсоюза в скором времени будет закреплена законодательно и станет окончательной.

Особенно остро вопрос проезда к месту работы стоит для сельских учителей...



Фото РИА Новости

Когда в товарищах согласье есть



Фото ИТАР-ТАСС



Анатолий Пьянков,
председатель
профсоюзного комитета
Качканарского горно-
обогатительного комбината

Екатеринбург

Проблема

В декабре 2013 года на Качканарском горно-обогатительном комбинате (Свердловская область, город Качканар) начались переговоры по заключению нового колдоговора на следующую трехлетку. И в процессе выявилось отсутствие понимания между представителями работников и администрацией в вопросе повышения зарплаты работникам. Профком предложил: в течение трех лет зарплата на комбинате должна ежегодно повышаться на 13%. У работодателя, однако, было другое видение ситуации. По словам **Анатолия Пьянкова**, председателя профкома КГОКа, в официальном письме за подписью управляющего директора предприятия профкому предложили в 2014 году зарплату работникам вообще не повышать и даже решение по индексации за 2014 год отложить до января 2015 года.

Разница в позициях вполне объяснима. Администрация ГОКа и топ-менеджеры компании «Евраз», которой и принадлежит предприятие, ссылались на трудное финансовое положение. По их словам, общий уровень доходов компании серьезно упал, а потому повышения зарплат на комбинатах и заводах на 2014 год не предусмотрено. Но и у профкома была своя правда: производительность труда за последние годы на Качканарском ГОКе постоянно росла. Равно как и количество вырабатываемой продукции. Так почему же отлично сработавший коллектив должен страдать из-за проблем всей компании? Соглашаться на условия руководства профком категорически отказался.

Здесь хочется несколько отойти от основной темы статьи и совершить небольшой экскурс в прошлое. В 2007 году на Качканарском ГОКе уже была

аналогичная ситуация. Дошло до прямого конфликта — люди объявили «итальянскую забастовку».

Вот что рассказывал тогда Анатолий Пьянков:

«За полгода холдинг получил от комбината 4,4 млрд рублей чистой прибыли. То есть почти по миллиону долларов в сутки. Мы просили один миллион отдать на 20-процентное увеличение зарплат. Нам отказали. В результате за четверо суток акции они потеряли около 4 млн долларов чистой прибыли. По сути, тут проблема только в том, что у руководства позиция и стиль управления временщиков. Сначала вывели ремонтников из предприятия, чем «завалили» фабрику: ремонтники фабрике уже не подчинялись, и оборудование оказалось заброшенным. Потом их взяли обратно. Только при таких переводах лучшие специалисты уходят. Когда я говорил об этом управляющему директору, слышал в ответ: “Ну и что? Пусть уходят, других возьмем”. А где ты возьмешь квалифицированных специалистов в 40-тысячном Качканаре? Это рассуждение временщика. Это страшно. Когда пытаешься внушить, что для меня и для моих людей важнее всего стабильная работа предприятия, они не верят, да и не могут понять. Для нас это важно потому, что мы из этого города, нам бежать некуда. Я сам работаю на комбинате с 16 лет. Здесь работают моя жена и мои дети. И внуки, надеюсь, тоже будут работать».

Но вернемся к недавним событиям.

Действия профсоюза

Выяснив, что позиции профкома и администрации по вопросу повышения зарплаты кардинально расходятся, и не добившись их сближения за несколько встреч, представители работников решили пойти иным путем. Проведя в подразделениях предприятия опрос и выяснив, что большинство сотрудников готовы к протестным действиям, профком начал подготовку к предупредительной «итальянской забастовке».

— Встав из-за стола переговоров, мы сразу поехали по цехам предупредить людей, что следующую смену будем работать строго по правилам, —

рассказывает Пьянков. — К сожалению, мы не услышали от представительницы собственника никаких новых предложений по увеличению зарплат. Они только рассказывали, как сейчас тяжело всей компании. И все. Работодатель был готов обсуждать только разовые выплаты. Но мы на эти условия не согласились.

В течение смены сотрудники одного из подразделений ГОКа работали строго по правилам. Подобные действия крайне замедлили производственный процесс. За время проведения акции протеста производительность труда упала более чем на 50%!

Грамотно проведенная акция, естественно, принесла свои плоды. Стало очевидно, что если в новом документе не будут отражены требования коллектива, комбинат ожидает полноценные протестные действия и громадные убытки.

Итог

Уже на следующей встрече сторонам удалось существенно продвинуться в переговорах. А ближе к концу января, когда срок коллективного договора стал истекать и начало кампании «работа по правилам» уже приближалось, сторонам удалось-таки найти компромиссный вариант.

— В результате переговоров, прошедших 24 января, сторона работодателя во главе с управляющим директором **Владимиром Бобровым** смогла достичь взаимопонимания с представителями работников, — рас-

сказывает председатель профкома Качканарского ГОКа Анатолий Пьянков. — Итоговое увеличение зарплат, которое должно пройти на предприятии, мы расписали следующим образом: в 2014 году работники получают по 33 тысячи рублей материальной помощи (общая сумма затрачиваемых средств в 2014 году — 6,5% от фонда заработной платы), и еще на 6,5% вырастут оклады работников с 1 января 2015 года. В итоге работники получают 13-процентное повышение зарплаты, о котором мы говорили изначально, но потом пошли навстречу администрации, согласившись на распределение средств таким вот образом.

27 января Анатолий Пьянков, Владимир Бобров, а также президент «Евраза» **Александр Фролов** и другие участники переговорного процесса встретились с губернатором Свердловской области **Евгением Куйвашевым**. По словам предпрофкома ГОКа, глава региона еще раз напомнил руководству «Евраза» о необходимости учитывать интересы работников.

— Думаю, что мой работодатель — трудовой коллектив Качканарского горно-обогатительного комбината — доволен результатами нашей работы, — говорит предпрофкома. — А у меня впереди еще 9 «дочек» (предприятий, образовавшихся в результате аутсорсинга), где члены профсоюза будут требовать, чтобы профком добился включения в их коллективные договоры гарантий такого же уровня, как и на головном предприятии.



Фото ИТАР-ТАСС



Мотивационный фактор



Председатель Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей Николай НИКИФОРОВ ответил на вопросы «Профсоюзного журнала»







Роспрофжел объединяет работников широкого круга профессий: от машинистов локомотивных бригад до осмотрщиков-ремонтников железнодорожных путей. И все вместе они обеспечивают движение грузов и ход пассажиропотока по железнодорожным артериям России. На фото слева: Читинская область. Работы по реконструкции участка Карымская — Забайкальск (Южный Ход) Забайкальской железной дороги, по которой идет основной поток нефти и леса в Китай. На фото справа машинисты подъезжают к Белорусскому вокзалу.

РЕФОРМА И ЕЕ ПЛОДЫ

— Николай Алексеевич, в прошлом году российские железные дороги отметили юбилей: десять лет назад началось реформирование системы управления, хозяйственной структуры, финансов... Короче, всего того, что сегодня называется ОАО «РЖД». Для чего это было нужно, как происходила реформа и к чему привела?

— Десять лет — это фаза активного реформирования железнодорожного транспорта. Создание компании ОАО «РЖД» — это результат разделения государственных и хозяйственных функций ранее действовавшей системы Министерства путей сообщения. И по большому счету, в процессе реформирования стали ориентироваться на Запад: считалось, что созданное предприятие в форме акционерного общества будет эффективно и прозрачно работать.

Еще до создания ОАО «РЖД» начали реформировать социальную сферу: существенную ее часть передали субъектам Федерации. В отрасли ранее были свои детские садики, школы, много спортивных объектов, больницы, поликлиники. Осталось только то, что принял на баланс железнодорожный холдинг. А дальше ОАО «РЖД» начали делить. У нас же было все, что необходимо для работы компании: большое количество предприятий по ремонту локомотивов, по ремонту вагонов, по производству шпал, железобетонных изделий, щебня — все эти предприятия и выделили в отдельные структуры, что называется, поделили по функционалу. Таким образом, у ОАО «РЖД» возникло множество дочерних компаний.

Затем прошел процесс отделения пассажирских перевозок от грузовых. Было создано ОАО «Федеральная пассажирская компания», а чуть поз-

же образованы пассажирские пригородные компании (их 26). Но пассажирские перевозки во всем мире убыточны. А до реформы работали по принципу перекрестного финансирования, то есть грузовой тариф покрывал убытки от перевозок пассажиров.

— В том числе было непонятно, какие дотации должны выделяться государством за выполнение железной дорогой социальной функции?

— Да, не было прозрачности.

Итак, чтобы устранить проблему перекрестного финансирования, создали ФПК. В нее на первом этапе ушли почти 127 тысяч человек и все дальние перевозки. Затем пошли дальше — создали пригородные компании, которые тоже убыточны, кстати. И третий этап реформы — отделение инфраструктуры от перевозок. Для этого создавали грузовые компании. То есть сейчас услуга (перевозка)



Фото ИТАР-ТАСС

и инфраструктура — это разные предприятия.

— **Люди, которые работают во всех дочерних компаниях, продолжают состоять в Российском профсоюзе железнодорожников и транспортных строителей?**

— Когда принимались решения, мы на начальном этапе договорились, что я принимал участие во всех заседаниях правления компании, не в качестве члена правления, но с правом совещательного голоса. Таким образом, у меня была возможность высказывать позицию профсоюза в тот момент, когда речь идет о создании дочернего общества, чтобы сразу определиться и закрепить базовые ориентиры в отношении персонала: социальные гарантии и льготы на первом этапе должны быть сохранены, всех работников должны принять на работу, и естественно, мы сохраняем или создаем там первичную профсоюзную

организацию. Заключается колдоговор, идентичный колдоговору ОАО «РЖД», но до его подписания эксперты профсоюза дают оценку его соответствия колдоговору материнской компании. И так повсеместно. Конечно, некоторые отклонения от базового колдоговора в дальнейшем появятся, так как в компаниях разные экономические ситуации.

А если говорить о профсоюзных организациях, то они есть во всех дочерних обществах. Исключение составляет только компания «Аэроэкспресс», в которой не получается создать профорганизацию из-за противодействия работодателя.

— **Это позиция компании-собственника?**

— Да, руководителей компании «Аэроэкспресс». Они при приеме на работу говорят, что у них нет профсоюза и не будет. На словах. При наших встречах с руководством «Аэро-

экспресса» против создания профсоюзной организации никто не высказывается. Но как только работники начинают говорить о профсоюзе — включается административный ресурс. А зарплата там у машиниста примерно на 25% выше, чем у машиниста компании ОАО «РЖД». И условия получше, люди держатся за свое рабочее место, побаиваются, что к ним будут применены репрессивные меры. Тем не менее мы продолжаем попытки создать там свои структуры.

— **Правильно ли я понимаю, что отрасль находится в финальной стадии реформирования?**

— Да, реформирование практически завершено. Но, по большому счету, уже пришли к выводу, что отделение инфраструктуры от перевозок было ошибкой. Система становится менее управляемой, многие технологические связи перестают четко срабатывать, что, конечно, сказывается



В Российском профсоюзе железнодорожников и транспортных строителей без внимания не остается ни один из многочисленных аспектов профсоюзной работы. Добиваясь для работников достойных гарантий и льгот, защищая их трудовые права, организуя различные культурно-массовые мероприятия, в Роспрофжеле серьезно подходят к решению вопросов укрепления и модернизации профсоюзной структуры, подготовки профсоюзных кадров. На фото вверху: Молодежные игры РЖД на стадионе «Локомотив» в 2009 году. На фото справа: XXX Съезд Роспрофжеле в апреле 2010 года.

и на качестве работы. В этом убеждает и опыт реформирования железных дорог на Западе, в том числе в Германии, Франции и Англии.

Простой пример: на железнодорожном транспорте вагонов всегда не хватало — что в системе МПС, что в ОАО «РЖД» на начальном этапе. Сейчас пришли частники, вагонов стало в избытке: 1 млн 200 тысяч при потребности около 1 млн. То есть 200 тысяч лишних вагонов, которые не нужны на существующий объем перевозок. Они находятся на путях, они забивают пути. И учитывая, что пропускной способности не хватает, возникли проблемы с качеством использования подвижного состава. Даже при наличии вагонов иногда возникает ситуация, что не можем вывезти груз. Один частник говорит «я отсюда повезу», другой — «оттуда повезу», и возникают порожние пробеги навстречу друг

другу, то есть гоняется подвижной состав, загружаются сортировочные станции и направления.

— Это означает, что необходим обратный процесс, контрреформирование РЖД?

— Не совсем так, но уже рассматривается вопрос, чтобы вернуть часть парка в компанию «РЖД», хотя бы 30%. И разработать систему управления вагонным парком, возможно, по типу американских железных дорог. Там частные железные дороги, частный подвижной состав, но вместе с тем все участники этого рынка подписали специальное соглашение, и в результате вагон работает: к какому вагону груз ближе — тот забирает и поехал.

КТО ОТВЕТИТ ЗА ТАРИФ?

— Как на вас повлияли кризисы двухтысячных годов?

— В декабре 2008 года объемы перевозок упали больше чем на 19%. Чтобы выйти из этого положения, руководство компании предложило неполный рабочий день. Надо отдать должное — с нами советовались. Президент компании встретился с членами президиума ЦК профсоюза, проговорил, как будем жить: или сокращение, или неполный режим рабочего времени. После долгих дебатов пришли к решению, и практически весь 2009 год работали по сокращенному режиму, но удалось сохранить квалифицированный персонал и рабочие места. Помню, тогда объясняли членам профсоюза такую позицию тем, что «лучше потратить немного денег, чем сокращать работников». С 2010 года объемы стали расти, и социально-экономическое положение в компании выправилось.



— Сейчас в ряде производственных отраслей — в металлургии, машиностроении — кризис. А поскольку железные дороги перевозят эти грузы, то, соответственно, на отрасли это каким-то образом отражается?

— Я считаю, что один из самых объективных показателей ситуации в экономике — это перевозки грузов железнодорожным транспортом. Да, есть авиация, автомобили, но в масштабах страны, конечно, основной объем грузов перевозит железная дорога. И падение перевозок в 2013 году на 2,8% реально показывает, что в экономике не все нормально. Колдоговор у нас выполнялся в полном объеме, тем не менее режим неполного рабочего времени, антикризисные меры — все было по полной программе, как говорится. Только в ОАО «РЖД» почти на 30 тысяч человек персонал

уменьшился, — правда, в основном за счет естественного оттока.

— Со стороны промышленности в адрес железных дорог регулярно можно слышать претензии, что рост тарифов на железной дороге — это тормоз развития экономики, он «раскручивает» цены, инфляцию и прочее. По данным экспертов из железнодорожной среды, из 6,6% инфляции на долю железнодорожных перевозок приходится 0,5%. И получается замкнутый круг: железная дорога не может развиваться без повышения тарифов, а если они повышаются, это вызывает проблемы в других частях экономики, ведет к уменьшению производства. А когда уменьшается производство — как следствие возникают проблемы у той же железной дороги, у которой уменьшаются объемы загрузки, перевозок...

— Любой грузоотправитель, любой грузовладелец, конечно, желает, чтобы тарифы были низкие. Или вообще чтобы возили бесплатно, это было бы прекрасно. Но когда груз везется на большое расстояние, то понятно, что транспортная составляющая довольно велика. Это зависит от расстояния. Тариф на грузовые перевозки устанавливает не ОАО «РЖД». Устанавливает государство. И оно устанавливает изменение, как правило, на уровне инфляции или чуть-чуть ниже. Можно привести примеры: насколько увеличилась цена на уголь, на электроэнергию, на нефтепродукты — и насколько увеличилась грузовые тарифы. Когда сравниваешь — тарифы на железнодорожном транспорте росли в разы медленней. Из чего они складываются? Изменились тарифы на электроэнергию, выросли цены на металл, нефтепродукты —

это то, без чего наша отрасль не обойдется, отсюда и индексация железнодорожных тарифов. А иначе как нам платить зарплату работникам, как содержать инфраструктуру, ремонтировать путь, как развиваться?

Так же обстоит дело и с пассажирскими тарифами. Их опять-таки не ОАО «РЖД» устанавливает, и не Федеральная пассажирская компания. Устанавливает государство. И на пригородных перевозках не ОАО «РЖД» тариф устанавливает — субъект Федерации принимает решение и устанавливает тариф, который не покрывает расходов. Кто их должен компенсировать железнодорожникам? Тот, кто установил такой тариф. Ведь железнодорожники могут перевозить пассажиров вообще бесплатно, если субъект компенсирует эти расходы. Но в настоящий момент только семь регионов полностью компенсируют убытки железной дороге, остальные — частично.

Убытки от дальних пассажирских перевозок должно компенсировать государство. Оно устанавливает тариф, и оно должно понимать и говорить, за счет чего будет компенсация. Федеральная пассажирская компания согласно своим расчетам доказывает, что для компенсации

убытков необходимо 30 млрд рублей — а ей государство дает только 24 млрд. А где взять еще 6 млрд? Работать-то надо как-то. Тогда говорят: вот этот поезд отменим, этот отменим, здесь плацкарту уберем. А это на ком отражается? Опять на населении, возникает напряженная социальная обстановка.

Но это еще и профсоюзный вопрос! Вот, допустим, электричку отменили — а там как минимум машинист и помощник. Если поезд в отстое, то людей куда-то надо девать: или они опять на неполный режим переходят, или их постепенно сокращают. Эта ситуация — очень болезненная. Так что неслучайно профсоюз неоднократно направлял свои обращения в адрес правительства РФ, премьер-министра, профильных министерств и в Государственную думу с предложением отрегулировать ответственность в этих вопросах, чтобы было понятно, кто за что отвечает и кто несет ту или иную финансовую нагрузку.

КТО ЗАПЛАТИТ ЗА КРИЗИС?

— После разговоров по поводу «заморозки» тарифов на 2014 год были разные версии развития событий. Говорили о сокращении около 62 тысяч человек, о переводе

без малого 400 тысяч на неполный рабочий день. Что сейчас с этим?

— Третий квартал 2013 года в «РЖД» практически весь административно-управленческий персонал, начиная с президента компании, брал отпуск без содержания на три дня в месяц. Экономили деньги. Существенно снижены расходы, включая расходы на ремонт инфраструктуры, на закупку подвижного состава, в том числе пассажирских вагонов. А дальше в решениях правления компании — сокращение персонала на 3%. В колдоговоре на 2014-2016 годы не определили сроки индексации заработной платы в 2014-м году, так как нет источника финансирования. Договорились, что по итогам первого квартала примем решение, какую индексацию зарплаты проводить. А вообще в бюджете государства прописано фактически снижение реальной заработной платы у железнодорожников ровно на величину инфляции — на 5,5%. Конечно, этого нельзя допустить.

— И это при том, что темпы роста реальной зарплаты в «РЖД» за последние годы были ниже, чем по стране: по «РЖД» — 2,7%, а по стране — 5,5%.

— Мы всегда выдерживали индексацию на уровне инфляции, но реальная заработная плата по темпам роста действительно ниже показателя по стране.

— **Расслоение доходов в рамках ОАО «РЖД» существенное?**

— Да. Железнодорожный транспорт — это многогранное хозяйство, много различных профессий, разных квалификаций и т.д.

— **С точки зрения профсоюза, какие внутриотраслевые направления являются наиболее проблемными или сложными?**

— Самая сложная сегодня ситуация в дочерних структурах. Потому что заказы на производство железобетонных и деревянных шпал, на ремонт вагонов, пути, локомотивов — существенно снижены, там до 30% падение объемов производства. И связано это напрямую с замораживанием тарифов. Нужда есть, но нет средств.

— **Выход из этой ситуации? Возвращать их обратно в рамки общей структуры?**

Единственным дочерним обществом ОАО «РЖД», руководство которого препятствует созданию профорганизации, остается компания «Аэроэкспресс». Но в Роспрофжеле отступать не собираются. Да, в компании хорошие условия труда и зарплата выше, чем в ОАО «РЖД», но профорганизация — это гарантия соблюдения трудовых прав работника.



Фото ИТАР-ТАСС

— От перемены мест слагаемых сумма не поменяется. Если завод, допустим, может ремонтировать тысячу вагонов, а ему дают 600 вагонов для ремонта — понятно, как тогда загружены люди. Вольно или невольно начинается снижение расходов, в том числе за счет сокращения персонала.

Заморозкой грузовых тарифов государство подвело очень серьезно: тарифы заморожены, а других источников доходов практически нет.

КАК МЕНЯЮТ ПРОФСТРУКТУРУ?

— Переходя к ситуации внутри профсоюза, что у вас «внутри»?

— Если раньше мы говорили, что у нас профорганизация в ОАО «РЖД» на начальном этапе примерно 1 млн 300 тысяч членов, то сейчас у нас в ОАО «РЖД» уже меньше миллиона человек. Остальные в дочерних обществах. У нас большое количество вертикально интегрированных первичных профорганизаций. С четырехзвенной структуры мы перешли на трехзвенную.

— Как это происходило, в чем внутренняя логика перехода, и что вы сейчас имеете в рамках профсоюза?

— Раньше у нас было так: профсоюзная организация в структурном подразделении, выше — в отделении железной дороги, затем на уровне железной дороги и в ОАО «РЖД». Отделения дороги были ликвидированы, они стали филиалами железной дороги. То есть здесь не стало работодателя. Поэтому на месте территориальных структур у нас созданы региональные филиалы дорожных профсоюзных организаций. Естественно, уменьшены штаты: руководитель филиала — заместитель председателя Дорпрофсожа. Одно звено убрали, и управляемость улучшилась. Только дорожные профсоюзные организации являются юридическими лицами.

— Вы легко приняли это решение?

— Нет, не легко. Мы занимались этим вопросом шесть лет. Провели значительную разъяснительную работу, подготовили документы и т.д.



Фото ИТАР-ТАСС

Фото из архива. 5 декабря 1998 года. Санкт-Петербург. Под эгидой профсоюза машинисты магистрали провели пикет у здания управления Октябрьской железной дороги. Участники акции потребовали от руководителей дороги повышения заработной платы, улучшения условий труда, соблюдения техники безопасности при пассажирских и грузовых перевозках.

После разделения отрасли по видам деятельности в ОАО «РЖД» существенно поменялась структура. Раньше на железной дороге всех начальник дороги объединял, а сейчас все по видам деятельности разделились: ремонт локомотивов, эксплуатация локомотивов — это свои дирекции, со своими бюджетами. Но мы не стали создавать профорганизации, а создали советы председателей в головных структурах.

— Специфический профсоюз — специфическая мотивация членства в профсоюзе. Это так?

— Нет. Обычный профсоюз и общепринятая мотивация. Но в своем арсенале мы, конечно, имеем и специфические мотивационные технологии.

Например, некоторые машинисты локомотивов у нас ежегодно не проходят медкомиссию. А не прошел комиссию, по российским законам — получи



двухнедельное пособие и «с приветом». Хотя мы записали в колдоговоре «проводить переобучение», но мы же понимаем: большой человек на производстве кому нужен? В результате занялись этой проблемой, разработали программу и теперь страхуем локомотивные бригады на случай потери трудоспособности и при невозможности продолжать работу по своей специальности. Уже есть примеры: когда случилась беда, застрахованный работник получил около 1 млн рублей от страховой компании. Это уже что-то!

Мы внедряем сейчас электронный профсоюзный билет, выпустили их около 200 тысяч. Он не просто заменит наш картонный профсоюзный билет — в его чип внесены данные о члене профсоюза. Мы ведем электронный

профсоюзный учет, есть реестр. К тому же по этому билету будут определенные льготы при приобретении товаров: есть компания, которая нас обслуживает, достаточно обширная сеть магазинов, заправок, прачечных, такси даже определенное — предъявляешь билет, и скидки до 10%. Это тоже мотивационный фактор.

О ПРОШЛОМ И ПЕРСПЕКТИВАХ

— **Роспрофжел — членская организация ФНПР. В прошлом году был съезд ФНПР, который немного видеоизменил структуру. С вашей точки зрения, уже как руководителя членской организации ФНПР, в каком направлении дальше двигаться Федерации?**

— На мой взгляд, хорошие решения приняты. Был только один пункт, по которому мы тоже долго сомневались. Но в итоге проголосовали «за». Это был вопрос об обязательности вхождения наших структур в региональные профобъединения. Профсоюз принимает решение самостоятельно же. Собрали съезд, приняли решение выйти; собрали — вошли. И на территории должно быть так же. Не автоматически. Есть в регионах руководители территориальных объединений, которые вообще никогда не встречались с железнодорожниками, не приглашали их никуда. А почему железнодорожники тогда должны быть членской организацией этого объединения? Есть и другая проблема: у нас на конкретной территории



Фото ИТАР-ТАСС

Санкт-Петербург. Посвящение в железнодорожники выпускников железнодорожных вузов, принятых на работу на Октябрьской железной дороге в 2008 году.

ру своей компетенции простирает на несколько субъектов федерации, то имеет смысл заключать какое-то пакетное соглашение с несколькими региональными Федерациями?

— Может быть. Вот, скажем, Дорпрофжелы на Московской или Северо-Кавказской железных дорогах действуют примерно в десяти субъектах РФ. В каком региональном профобъединении должна быть зарегистрирована эта организация?.. Я думаю, что нам в этом плане надо собираться уже на уровне ФНПР и договариваться.

— В апреле 2014 года у вас тоже юбилей — вы возглавляете профсоюз уже 10 лет. За это время какие ситуации для вас были наиболее «сложно-интересными»?

— Одна из самых сложных — принятие первого колдоговора в ОАО «РЖД». У нас же всегда было отраслевое соглашение. Колдоговора наверху не было, их заключали каждая железная дорога, каждое отделение и каждое структурное подразделение. Когда проанализировали колдоговоры железных дорог, то выяснилось: несмотря на то, что было отраслевое, цементирующее соглашение, эти колдоговоры существенно отличались друг от друга. Ниже, в структурных подразделениях, еще какие-то плюсы-минусы были. Поэтому надо было принять единый колдоговор, и, конечно, здесь ситуация была не очень простая. На конференции трудового коллектива его приняли, поручили подписать председателю профсоюза. Это был генеральный колдоговор в свое время.

И второй договор был тоже сложный. Тогда мы создали единый представительный орган, очень тяжело шел процесс. У меня на всю жизнь цифра в памяти осталась: 4600 первичных профорганизаций приняли решение наделить правами единого представительного органа ЦК профсоюза. Но тут возникли другие проблемы. Единый представительный орган должен согласовывать локальные нормативные акты. А тут вроде профсоюз есть, а первички нет. Локальный нор-

мативный акт уходил без учета мнения. И тогда уже было принято решение создать первичную профорганизацию ОАО «РЖД».

По инициативе профсоюза в 2007 году было создано Объединение работодателей железнодорожного транспорта, на это ушло два года. В результате теперь мы заключаем отраслевое соглашение по организациям железнодорожного транспорта, которое является основой для коллективных договоров в холдинге.

Ситуация 2013 года — падение объемов работ и коллективный договор — тоже была сложнейшая. Нарочно не придумаешь, чтобы вот такое количество неблагоприятных факторов наложилось на время принятия этих договоров. Объем упал, тарифы заморозили, реформа пенсионная — тут тоже масса вопросов привязана к колдоговору. И вот в этой ситуации надо было как-то так все уладить, договориться, решить: и работодателя попытаться понять, и чтобы не было ущемления работников. Мы поставили задачу: сохранить уровень соцгарантий. Удалось все, за исключением индексации. Но это нормальный компромисс, ее размер будет определен, и она будет, у меня сомнений никаких нет.

А по большому счету, ни одного года не было легкого. Работа всегда была направлена на определенные цели, выстроена в систему. Мы всегда последовательно занимаемся не только защитой прав и социально-экономических интересов членов Роспрофжела, но организуем огромное количество культурно-массовых и спортивных мероприятий, реализуем множество проектов и программ, ориентированных на разные поколения и профессиональные группы работников холдинга. Мы каждый раз, когда наступает новый год, поздравляем коллектив сотрудников. Собирается обычно нас очень много, и всегда начинаем со слов: год был очень тяжелый, надеемся, что следующий будет лучше.

**Вопросы задавал
Александр ШЕРШУКОВ**

может быть только подразделение — подменный пункт, может быть, станция небольшая, а первичная организация вообще в другом регионе, за тридевять земель. А кто и как должен входить в «территорию» — эта профгруппа будет туда входить? Я не возражаю: принимай решение, плати туда взносы, — но как эта территория будет с ними работать?

— Я был в большом количестве территориальных профобъединений, и эпизодически разговор как раз заходил о том, что «к нам железнодорожники вступать не хотят, а основной путь железной дороги по нашей области (республике, краю) проходит». Не совсем ясно, как из этой ситуации выходить. Может быть, раз железная дорога сфе-

Цемент, рачительность и ответственный капитализм

Об одном из самых перспективных предприятий Мордовии
и его профорганизации

На страницах «Профсоюзного журнала» мы не раз употребляли выражение «островок социализма», говоря о предприятиях с развитой социальной сферой и хорошо налаженным соцпартнерством. Но сейчас все будет по-другому. ОАО «Мордовцемент», одно из крупнейших промпредприятий поволжской республики, сложно назвать устроенным по-советски, наоборот, его руководство хорошо умеет жить по жестким законам рынка. Но при этом — не забывать о своих работниках и вести разумный диалог с профсоюзной организацией.



ЗНАКОМСТВО

От уютного, не по-российски благоустроенного Саранска до поселка Комсомольский Чамзинского района Мордовии — около часа езды в морозных утренних сумерках, по застывшим полям.

Мордовия, говоря языком словаря, — «регион с индустриально-аграрной экономикой», но в последние годы слово «аграрный» в этом сочетании явно превалирует. А следовательно, и уровень жизни в поволжской республике оставляет желать лучшего: средняя заработная плата здесь ниже 18 тысяч рублей в месяц.

Однако ОАО «Мордовцемент», куда мы, собственно, и направляемся, не вписывается в эту нерадостную картину. Предприятие не только сумело пережить кризисы и неурядицы, но и стало одним из флагманов региональной промышленности, одним из крупнейших потребителей энергии в республике и донором налоговых поступлений в местный бюджет.

Казалось бы, цемент — не нефть и не газ. Но предприятие остается одним из важнейших и, главное, желанных работодателей не только в самом Чамзинском районе, но и далеко за его границами.

Но — обо всем по порядку.

ИСТОРИЯ

Начало заводу было положено в конце 1940-х годов — половина страны лежала в руинах, и новые производства стройматериалов нужны были как воздух.

Первый цементный завод на этом месте, близ села Алексеевка, был заложен в 1948 году. Строить предприятие приезжала молодежь со всех концов страны — оттого и назвали Комсомольским рабочий поселок, выросший рядом со стройкой.

В 1956 году, буквально под старт программы строительства «хрущевок» по всей стране, была пущена первая вращающаяся печь предприятия. И это было только начало. В 1972 году в строй вступил еще один цементный завод, получивший имя в честь отмечавшегося в тот год 50-летия СССР.

Постепенно производство выросло в огромный комплекс. Уже в «но-

вые времена» был возведен еще один завод — производство цемента сухим способом. Есть у предприятия и своя база полезных ископаемых — Алексеевское карьероуправление, где добывают сырье: мел и опоку, известковый суглинок. И сейчас «Мордовцемент» — так производство стало называться уже в новое время, после того как было преобразовано в акционерное общество — это уже свыше двух тысяч рабочих мест. Это три завода по производству цемента, своя «база» полезных ископаемых — Алексеевское карьероуправление, где добывают сырье: мел и опоку, известковый суглинок, а также собственные ремонтное и железнодорожное предприятие...

А ведь девяностые ударили по предприятию очень сильно. Так, в 1996 году оставалась задействована лишь четверть всех его производственных мощностей. Впрочем, в Мордовии тогда вообще ситуация была, мягко говоря, не из веселых.

— Слово «бартер» знаете? Вот так мы и жили все девяностые, — говорит председатель профкома **Светлана Пелагейкина**. — Полное отсутствие товаров на прилавках, магазины пустые. Ни-че-го. Был натуральный обмен: цемент менялся на продукты, на сапоги, на инструменты, на гвозди — словом, на все, что угодно. Тогда в «Мордовцементе» был свой отдел торговли — и ходили туда, обменивали талоны на продукты...

Оживать предприятие, преобразованное к тому времени в акционерное общество, начало в 1998 году, когда к власти на нем пришел ныне действующий гендиректор **Сергей Сиушов**. О Сиушове я в тот день, что провел на «Мордовцементе», слышал от разных людей, но дурного слова ни от кого не дождался.

— Знаете, вот можно одну и ту же сумму, миллион, скажем, доверить разным людям, и результат на выходе получится совершенно разный, — говорит Пелагейкина. — На плаву остаться и даже идти вперед позволило исключительно внедрение новых технологий и рачительное отношение ко всему, что у нас было. Можно лить воду и жечь топливо, а можно экономить. Можно не обращать внимания на то,





ОАО «Мордовцемент» — это огромный комплекс, причем непосредственно на заводах по производству цемента работает меньшая часть занятых на предприятии.

Это немудрено — при всей кажущейся простоте производство цемента — процесс многоступенчатый и, на взгляд дилетанта, запутанный. На «Мордовцементе» производственная цепочка начинается в собственном карьероуправлении, где добывается необходимое в производстве сырье — мел и известковый суглинок, опока.

А карьероуправление в «Мордовцементе» дает свыше двухсот рабочих мест — больше, чем каждый отдельный завод.





В цехе автоматизированных систем работают инженеры. Их немного, всего 50 человек, но на экранах мониторов, как на ладони, видна вся схема производства. К чести ОАО «Мордовцемент», здесь автоматизировано большинство процессов.

что остановилась печь, а ведь каждый ее запуск — это большой расход газа...

А еще ходят слухи, что пришлось директору уже во времена не столь отдаленные проявлять не только рационализаторские, но и боевые качества, поскольку некоторое время тому назад существовал неиллюзорный риск поглощения «Мордовцемента» одним крупным отраслевым холдингом со штаб-квартирой в столице. Предприятие отбилось — но говорить об этом здесь не особенно горят желанием: чем былое ворошить, лучше развивать производство.

КАК ПОЛУЧАЮТ ЦЕМЕНТ

Честно говоря, собираясь на экскурсию по предприятию, я исподволь ожидал увидеть совсем другую картину — пыльный налет повсюду и мрачную серость. Но против ожидания завод встретил меня новыми корпусами, явно оборудованными по последнему слову зарубежной техники, и благоустроенной территорией. Все как-то... по-европейски, что ли.

Пыли, надо сказать, раньше хватало — пока руководство предприятия не вложило в модернизацию и покупку европейского оборудования. Теперь небо над Комсомольским ясное...

Территория предприятия действительно огромна. Вот во внушительно-го объема бассейнах перемешивается сырьевой шлам, вот стоят цементные силосы, а вот вверх рвется новенькая многоярусная «этажерка» циклонного теплообменника — это уже недавно построенный завод сухого способа производства цемента.

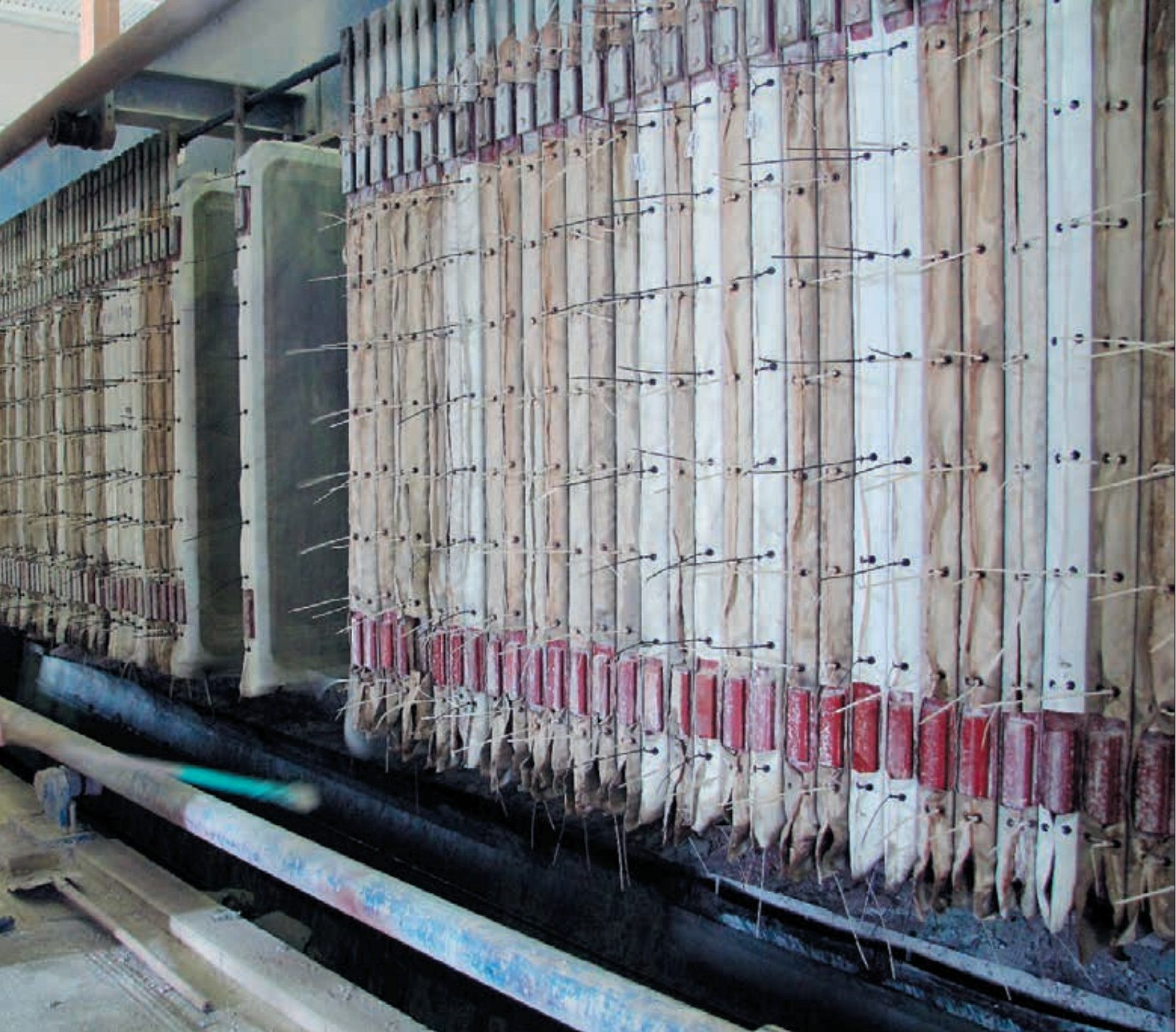
— Когда я только пришла на производство, у меня, если честно, был шок, — говорит Светлана Пелагейкина. — Ужас какой — все крутится, вертится! И сколько же, казалось бы, человек нужно, чтобы все это обслуживать!

И правда, производственный процесс при всей кажущейся простоте устроен (по крайней мере, на дилетантский взгляд) довольно запутанно.

Начнем с того, что сейчас на «Мордовцементе», да и вообще в цементной промышленности, используются три способа производства: мокрый, полусухой и уже упомянутый сухой.

— На первой стадии мел, привезенный из карьера, попадает в сырьевую мельницу самоизмельчения, — директор завода сухого способа производства цемента **Алексей Злобин**, вполне еще молодой человек в спецовке, которая совершенно не вяжется с его по-скандинавски стильным рабочим кабинетом, поясняет мне тонкости мокрого, наиболее традиционного спо-





Существует несколько технологий производства цемента — и все они представлены на предприятии. Традиционный «мокрый» способ производства по нынешним меркам считается чрезмерно энергоемким — он подразумевает приготовление цементного шлама с добавлением воды и последующим высушиванием в длинных печах с большим расходом тепла.

И руководство предприятия, не отказываясь полностью от «мокрого» способа, сделало ставку на более экономичные варианты производства. В частности, полусухой способ, который позволяет экономить значительное количество топлива, в частности, за счет механического обезвоживания шлама.

Кроме того, в последнее время на «Мордовцементе» построен и завод «сухого» — самого экономичного — способа производства, когда вода, как явствует из названия, в процессе не используется вовсе. На фото справа — директор завода сухого способа производства цемента Алексей Злобин в рабочем кабинете.





За всеми стадиями производственного процесса наблюдают в специализированной лаборатории — за качеством продукции здесь следят всерьез.

По результатам проб на промежуточных стадиях, например, качество шлама можно скорректировать специальными добавками.

Однако делать заборы и анализы вручную — практически нереальная задача: это требуется делать постоянно, и никакого человеческого ресурса на это не хватит. Так что помимо специалистов в лаборатории трудится еще и дорогостоящая робототехника.





соба. — На этом этапе добавляются глина и вода в небольших количествах. Эта суспензия, грубомолотый шлам, поступает в шаровые трубные мельницы, где происходит его доизмельчение. На этом этапе в мельницы также поступают корректирующие добавки, если вдруг выясняется, что в сырье не хватает железосодержащего компонента или алюминия.

За этим следят в специально оборудованной лаборатории — пробы с производства на разных этапах приходят постоянно. С такой частотой, что в ручном режиме делать это просто невозможно: в помощь специалистам — дорогостоящая робототехника, способная отбирать образцы для анализа с точно установленной периодичностью, как по часам.

Между тем шлам отправляется на обжиг, который проходит в специальных вращающихся печах. То, что получается из шлама после обжига, называется клинкер. Это своего рода цементный полуфабрикат, который затем отправляется вместе с гипсом и добавками в цементные мельницы, из которых выходит готовый цемент. В зависимости от химического состава используемого клинкера, вида и количества добавок получают разные марки цемента.

Но мокрый способ — он еще и самый дорогой. Длина печи, в которой обжигается шлам по пути к мельницам, достигает 180 метров. Стоит ли говорить, сколько при этом тратится газа на поддержание нужной температуры!

Именно поэтому при модернизации производства ставку сделали прежде всего на два других способа.

— При полусухом способе, — продолжает для меня производственный ликбез Алексей Злобин, — сырьевая смесь готовится так же, однако он подразумевает механическое обезвоживание шлама в специальных пресс-фильтрах. Обезвоженный шлам — он называется кек — подается в сушилку-дробилку и оттуда — в циклонный теплообменник вращающейся печи, где интенсивно перемешивается с горячими газами, которые отводятся от циклонного теплообменника, высушивается и декарбонизируется, и после этого поступает в печь. А печь уже короткая — всего 47 метров.

А самым энергоэффективным и прогрессивным способом является «сухой», который в «Мордовцементе» был внедрен уже в 2000-х годах. Как следует из названия, на первоначальном этапе подготовка сырья проходит без использования воды — мел с глиной и добавками поступает в сырьевую мельницу, там высушивается горячими газами, которые отводятся от вращающейся печи — в нее он пойдет позднее. Печь в этом случае выходит тоже существенно короче, чем при мокром способе.

— Суть — прежде всего экономия топлива, — разъясняет наш собеседник. — Вдобавок на сухой и полусухой линии есть возможность заменить газ альтернативным топливом.

Это еще одно ноу-хау. При новом генеральном директоре на «Мордовцементе» было построено и пущено в эксплуатацию предприятие по переработке старых автомобильных шин в так называемые «чипсы», которые при сгорании внутри теплообменника выделяют значительное количество тепловой энергии и позволяют существенно сократить расход природного газа. Это же предприятие занимается превращением в щепу старых железнодорожных шпал. В перспективе, говорят на «Мордовцементе», возможен также и переход к использованию в качестве альтернативного топлива переработанных твердых бытовых отходов.

Кроме того, с гордостью здесь говорят и о собственной ПГЭС (парогазовой электростанции) со своими энергоблоками: газотурбинами и паровой турбиной.

Сколько за счет этого экономится средств, которые можно пустить в дальнейшее развитие производства и, чего греха таить, на «социалку», — даже сосчитать трудно.

БОЛЬШОЙ БРАТ

Председатель профкома ведет меня в цех автоматизированных систем управления. Автоматизировано на предприятиях большинство процессов. Цех по меркам предприятия небольшой, пятьдесят человек. За мониторами — инженеры. Схема производства на мониторах — как на ладони, но мне мало что понятно.

Над рабочим местом замначальника цеха **Виталия Логинова** висит сертификат «Профессиональный инженер России». Читай — лучший. Сам Логинов не местный: родился в свердловском Качканаре, там же, отучившись в Екатеринбурге, и работал — на небезызвестном горнообогатительном комбинате. Но вынужден был переехать в Мордовию — убедила супруга. Сейчас Виталий живет в селе Большие Березняки — а это без малого сорок километров от Комсомольского. Логинов поясняет:

— Я пытался найти работу в Саранске, но ничего по специальности, естественно, не нашел, Мордовия все-таки регион сельскохозяйственный. В конце концов устроился сюда. Утром к восьми часам — это минут сорок пути, после пяти вечера — обратно.

Действительно, средняя заработная плата на «Мордовцементе» — 30 778 рублей, почти вдвое выше, чем в среднем по республике. Конечно, в каждом подразделении действуют свои положения об оплате труда, и многие работники трудятся сдельно. Тем не менее факт остается фактом: некоторые работники ездят сюда даже из Саранска...

Но не только из-за заработной платы.

И О СОЦИАЛЬНОМ

— Выдающийся колдоговор? — усмехается Светлана Пелагейкина, когда я задаю ей вопрос об этом документе. Вопрос был неслучаен: социальные гарантии, действующие на «Мордовцементе», широко известны за предела-

ми Чамзинского района. — От таких громких слов я бы воздержалась. «Мордовцемент» все-таки не гигант-монополист, и таких красивых договоров, как, например, у «РЖД», мы не можем себе позволить. Можно принять договор, который будет приятно считать, но будет ли он работать?

А документ, заключенный на «Мордовцементе», работает — и, чего греха таить, похвалиться там есть чем.

Так, кроме «обычных» премий на предприятии действует система весьма существенных адресных поощрений: за достижение высоких результатов в работе, выполнение особо важного задания, внесение рационализаторских предложений, экономию электроэнергии — продолжать можно долго. А есть ведь еще свой ежегодный конкурс «Лучший по профессии», и каждый год, по словам председателя профкома, бывает до сорока лауреатов. Помимо бонусов «морально-го» плана (конкурс освещается в корпоративной газете) полагается еще и 30-процентная надбавка к окладу или тарифной ставке, которая будет сохраняться весь следующий год.

Те же работники, которым посчастливится попасть на доску почета «Мордовцемента» (а ее обновляют каждый год, ко Дню строителя), получают единую выплату — зато в размере целого оклада или тарифной ставки.

Таких, небольших на первый взгляд, бонусов на «Мордовцементе» много. А есть и более серьезные пункты. Во-первых, возможность для молодых работников повышать квалификацию за счет работодателя.

Анатолий СОЛДАТОВ, председатель Федерации профсоюзов Республики Мордовия, о первичной организации «Мордовцемента»:

— Хочется отметить обеспокоенность председателя профсоюзной организации вопросами охраны труда, занятости и коллективных договоров. Производство здесь все-таки очень сложное — и о людях необходимо заботиться.

Профорганизация ведет разностороннюю работу, причем находит время и на коллективные договоры, и на организацию спортивных мероприятий. При этом сохраняется хороший контакт с руководителем, в том числе в вопросах заработной платы. И сам руководитель прекрасно понимает: если отворачиваться от людей, то с такого сложного производства, как это, люди просто станут уходить.

Если бы таких предприятий было больше, лучше была бы и ситуация в целом.



Первичка, которую возглавляет Светлана Пелагейкина (на фото сверху), в жизни предприятия заметна хорошо — все, кто здесь работает постоянно, состоят в организации. И надо отдать должное: социальной сфере и культурной жизни на «Мордовцементе» позавидует не одно предприятие региона, да что там — и России.

Во-вторых, работодатель — правда, с формулировкой «с учетом финансовых возможностей» — выступает гарантом для молодых работников, берущих ссуды для приобретения жилья.

К тому же «Мордовцемент» сам продолжает строить жилье в поселке, и ипотеку по нему работники, по словам моих собеседников, вполне могут позволить. Не коммунизм, конечно, но опять же — много ли на просторах необъятной Родины можно найти предприятий, которые берут на себя такую нагрузку?

— Градообразующее предприятие — это не просто фраза, это проза жизни. Без «Мордовцемента» поселка не будет, — констатирует глава первички.

В профком, пока я извожу вопросы Светлану Пелагейкину, заходит группа работников — подают заявления на путевки в санаторий-профилакторий. Вот вам и еще одно социальное обременение...

В профилакторий едем на заводском пазике, который в урочный час уходит от КПП. Профилакторий, понятное дело, находится не в промзоне, а в поселке.

Комсомольский, конечно, выглядит небогато — но вовсе не умирающим.



Ветшающие здания, построенные еще в пятидесятых, понемногу расселяют — часть стоят пустые. Зато рядом с ними светят ярким сайдингом новенькие домики, построенные на смену. Домов, построенных предприятием, увидеть не удалось, но они, судя по фотографиям в Интернете, капитальные, с полноценными городскими удобствами.

А вот и профилакторий. Попастъ сюда недели на три — с питанием, тренажерным залом и лечебными процедурами — обойдется для работника в каких-то две тысячи рублей.

— Большая часть профилакториев на предприятиях либо позакрывалась, либо была передана на баланс местных администраций, — говорит главный врач профилактория **Геннадий Лобанов**. — А Сергей Иванович сумел сохранить то, что ему досталось от предыдущих руководителей.

Все достойно, современно, аккуратно. Вот тренажерный зал, вот помещение для физиотерапии, вот ванны для водных процедур. Даже спа-капсула есть.

— Профилакторий у нас общего профиля, — рассказывает главврач, — и пациенты приходят с самыми распространенными заболеваниями, будь то

проблемы опорно-двигательного аппарата, желудочно-кишечные заболевания, заболевания дыхательных путей... Кстати, по логике вещей, именно дыхательные заболевания должны бы лидировать из-за специфики производства, но 60 - 80% приходится именно на опорно-двигательный аппарат. Тоже — о чем-то да говорит.

А еще на территории ОАО действует и собственный здравпункт. Работник здравпункта, впрочем, числится в штате местной больницы — а на «Мордовцементе» по совместительству.

В СССР при социализме предприятие, конечно, «тянуло» на себе гораздо больше — читай, большую часть социальной инфраструктуры Комсомольского. Сейчас времена уже не те, но шефство над одной из поселковых школ «Мордовцемент» сохраняет.

И еще штришок к общему портрету. В первичке «Мордовцемента», если верить предпрофкома, состоят все, кто работает на предприятии на постоянной основе:

— У нас при трудоустройстве даются обходные листы, в которые включен и профком. Так что с каждым, кто приходит к нам на работу, мы

беседуем. Вопросов — особенно у тех, кто раньше работал в организациях с профсоюзом, — не возникает.

— А как все-таки отношения с работодателем складываются?

— Нормально, в спокойном рабочем режиме. Если возникают предложения и замечания, мы всегда это обсуждаем. Если есть возможность что-либо улучшить — это делается. Если нам отказывают — всегда аргументированно.

ЭПИЛОГ

Мы едем с предприятия. Несколько часов, проведенных здесь, пролетели быстро. И думаю я: странно все-таки, что за пределами республики и «профильного сообщества» «Мордовцемент» так слабо известен. А ведь какой пример могло бы подать это и вправду необычное предприятие! Разве мало в России регионов и заводов, которые можно было бы так, с помощью простого здравого расчета, «поднять с колен», чтобы люди съезжались туда на работу за многие километры?

Надеемся, хоть эта статья делу послужит...

Александр ЦВЕТКОВ

Братья по оружию

История профсоюзов Эстонии: боролись, обособлялись, делились, но сохранили единство

История профсоюзов Эстонии весьма насыщена событиями. А по количеству пережитых за свои более чем сто лет репрессий и разгонов эстонские профсоюзы и вовсе могут претендовать на призовое место среди европейских организаций. Сейчас Эстония добилась права называться одной из стран Евросоюза, и ее профсоюзы стремятся встать вровень с лучшими из своих европейских коллег.

«Профсоюзный журнал» представляет краткий обзор истории эстонских профсоюзов и рассказывает, как им живется в новое время.



История Эстонии как страны — есть история борьбы, бесконечной и беспощадной. Представители народа, предположительно названного римским историком Тацитом *Aestii*, на протяжении восемнадцати веков непрерывно боролись: и с феодально-католической экспансией Запада, и с владычеством Ливонского и Тевтонского орденов, и с крепостным ярмом и местными феодалами, и за свою независимость в XX веке...

Разные справочные издания сообщают, что Эстония отличалась от стран-соседей одной чертой: на протяжении многих веков у местного общества отсутствовала национальная аристократия. Эстонцы проживали в основном в поселках и на хуторах или составляли низшие классы городского населения. Зато уже с позднего средневековья в девяти крупнейших эстонских городах (четыре из которых — Таллин, Тарту, Вильянди, Пярну — даже входили в Ганзейский союз) активно действовали торговые и ремесленные гильдии, среди членов которых было немало коренных эстонцев.

Даже удивительно, что в стране с такой национальной предрасположенностью к единению и борьбе профессиональные союзы появились только в начале XX века. Возможно, преимущественно аграрная страна просто не нуждалась ни в чем подобном до развития индустриального общества и адекватных ему форм организации труда.

ПЕРВЫЕ СОЮЗЫ НА КАЧЕЛЯХ РЕВОЛЮЦИЙ

К 1905 году в Эстонии существовали исключительно выборы рабочих старост, но после царского Манифеста 17 октября по инициативе большевистски ориентированных социал-демократов в Таллине были созданы первые самостоятельные профсоюзные организации. К 1907 году в северной Эстляндской губернии было уже 13 профсоюзов, и еще десяток — в южной Лифляндской. Начали издаваться газета «Профсоюзный вестник» (*Ametiühingute Teataja*) и журнал «Труд» (*Too*). Тем не менее профсоюзы подвергались преследованиям и репрессиям, и к 1910 году большинство профсоюзных объединений было закрыто.

После Февральской революции 1917 года началось негласное восста-

новление закрытых профорганизаций и образование новых. В Таллине был создан Центральный совет профсоюзов Эстонии. Осенью 1918 года, после падения установленного кайзеровской Германией оккупационного режима, Центральный совет профсоюзов начало активную деятельность. В годы существования буржуазной Эстонской республики профсоюзы последовательно боролись за экономические и политические интересы трудящихся страны.

В числе важнейших событий этого периода — первый (и судьбоносный) съезд профсоюзов Эстонии 30 - 31 августа 1919 года, занявший особое место в истории профсоюзного движения. На нем были выдвинуты требования к буржуазному правительству: прекратить сотрудничество с интервентами и заключить мир с Советской Россией. На что правительство ответило роспуском съезда и арестами делегатов и рабочих активистов. 25 из них позже без суда и следствия были расстреляны под Изборском, еще 76 — высланы через линию фронта в Советскую Россию.

На второй съезд профсоюзы решились лишь три года спустя, в 1922 году, однако радикальных политических требований на нем уже не выдвигалось. В основном рассматривались вопросы внутреннего устройства и деятельности организаций, был избран Центральный совет союза рабочих обществ.

В 1922 - 1924 годах профсоюзные идеи в стране продвигала руководимая коммунистами организация «Единый фронт трудового народа» (возникла в 1917 году после Второго съезда Советов Эстонии для «борьбы против капиталистов и помещиков»). Ей удалось добиться существенных успехов на выборах в парламент и в местные представительные органы. Буржуазия же в ответ применяла классические меры против профсоюзов и революционеров: первые — закрывали, вторых — арестовывали.

В марте 1924 года под эти меры даже подвели законную базу: приказом министра внутренних дел Эстонской республики была официально приостановлена деятельность всех профсоюзных организаций, входящих в «Единый

фронт». И опять трехгодичное затишье. За это время правые социал-демократы успели основать реформистские профсоюзы, чтобы подорвать влияние революционных организаций. А в 1927 году наступила фактически «оттепель». В Таллине состоялась Общегосударственная конференция рабочих обществ, на которой был восстановлен профцентр — Центральный союз рабочих обществ Эстонии (*Eestima Toolisühingute Keskkliit*). В январе 1928 года Первый съезд Центрального союза рабочих обществ Эстонии принял решение о присоединении к Международному союзу профсоюзов.

В 1936 году — снова репрессии: в связи с законом о рабочей палате правительство Эстонии начало препятствовать развитию «неподконтрольных» профсоюзов. Зато был создан альтернативный проправительственный Национальный трудовой союз, который не видел смысла в продолжении отношений с Международным союзом. В 1938 году членами таких консервативных профсоюзов в Эстонии были более 15,5 тыс. человек.

В 1939 году в результате раздела сфер влияния между СССР и Германией Эстония подписала с Советским Союзом Пакт о взаимопомощи, а в 1940-м была включена в состав СССР. Деятельность Центрального союза рабочих обществ Эстонии активизировалась и значительно «полевела». Профсоюзы, численность которых возросла с 19 тысяч в 1940 году до 185 тысяч в 1941-м, отделились от политических течений и были реорганизованы по производственно-отраслевому принципу. Однако с 1941 по 1944 год профсоюзная деятельность была прервана оккупацией территории Эстонии нацистской Германией.

СОВЕТСКОЕ ПРОШЛОЕ

В 1944 году советские войска восстановили контроль над Эстонией, и она вновь была включена в состав СССР. Возобновили работу профсоюзы. В тот период они играли важную роль в государственной структуре: участвовали в национализации промышленности и банков, в земельной реформе, выдвинули более 2 тысяч человек на руководящую работу в госу-



Фото РИА Новости

дарственные и хозяйственные органы. Однако для рядового рабочего профсоюзы были практически бесполезны. Их деятельность строго контролировалась и ограничивалась государством.

К 1945 году были созданы отраслевые профсоюзы, в которых состояли 118 тысяч членов. А в 1948 году Центральный совет профсоюзов Эстонии лишился определения «центральный» и был реорганизован в Эстонский республиканский совет профсоюзов (ЭРСП), подчиненный Всесоюзному центральному совету профсоюзов (ВЦСПС) — на долгие годы.

Высшим органом профсоюзов в Эстонии тогда являлся республиканский съезд. В период между съездами работой профсоюзных организаций руководил ЭРСП, которому подчинялись республиканские комитеты отраслевых профсоюзов: работников машиностроения и приборостроения, угольной промышленности, агропромышленного комплекса, культуры, здравоохранения, госучреждений, просвещения, научных учреждений и др. Широкую базу образовывали первичные профсоюзные организации предприятий, учреждений и организаций.

Не профсоюзные. но очень заметные акции в Эстонии: на фото сверху: 17 июня 1989 года. Митинг трудящихся крупнейших заводов Эстонии в поддержку перестройки, против разжигания межнациональной розни между эстонцами и русскоязычным населением.

Август 1940 года. Эстония, Таллин. Митинг трудящихся на площади Свободы.



Фото ИТАР-ТАСС



Фото ИТАР-ТАСС

18 марта 2000 года. Эстония. Организованный профсоюзами митинг протеста у здания, где заседают парламент и правительство страны — один из этапов борьбы против намерения властей заменить законы о трудовых отношениях новым законом о долговом праве, проект которого обсуждали парламентарии.

ЭРСР участвует в составлении народнохозяйственных планов, организует и руководит социалистическим соревнованием, контролирует соблюдение требований трудового законодательства, в том числе по оплате труда, технике безопасности и гигиене труда, занимается распределением жилья, руководит работой санаториев, домов отдыха, пионерских лагерей и туристских учреждений. Важнейшими задачами профсоюзов объявлены: контроль за равномерным выполнением производственных планов и развитием социальной сферы; соблюдение норм и правил охраны труда; забота о здоровье трудящихся.

Численность профсоюзов, членство в которых было фактически обязательным, плавно увеличивается. В 1986 году в рядах профсоюзов Эстонии насчитывается уже более 800 тысяч человек.

В июне 1989 года начинается период «полураспада». Расширенный пленум ЭРСР принимает решение о выходе из ВЦСПС и в декабре проводит собственный съезд, где объявляет себя свободной, независимой профсо-

юзной организацией. Учреждается газета *Rahvaleht* («Народная газета»).

На съезде в апреле 1990 года самостоятельные профсоюзные организации создают свою основную организацию — Центральный союз профсоюзов Эстонии (ЕАКЛ) и принимают устав.

В КОНЦЕ ВЕКА

20 августа 1991 года Эстония восстановила независимость. Но еще в феврале молодой Центральный союз профсоюзов Эстонии подписал с правительством страны первое соглашение, оно же — одно из первых подобных соглашений в бывших советских республиках.

Соглашение о социальных гарантиях на начавшийся год подписали руководитель правительства **Эдгар Сависаар** и руководитель профсоюзов **Сийс Каллас**. В документе оговаривался базовый уровень прожиточного минимума, основы компенсации роста дороговизны жизни, минимальная заработная плата. Также в соглашении рассматривались: продолжительность отпуска, компенсации за переобуче-

ние и перевод здравоохранения на систему страхования. Кроме того, в документе шла речь о разработке трудового законодательства.

В декабре 1994 года Центральный союз профсоюзов Эстонии принят в Международную конфедерацию свободных профсоюзов (ICFTU); в январе 1995-го при его участии создан Совет профсоюзов стран Балтии (Эстонии, Латвии и Литвы). Весной 1998 года ЦСПЭ принят в состав Конфедерации профсоюзов Европы (ETUC) членом-наблюдателем, а в 2002-м становится уже полноправным членом ETUC.

БЕЛЫЕ И СИНИЕ

В XXI веке для профсоюзов Эстонии наступило время стабильного и спокойного развития. В соответствии с законом профсоюзы являются социальным партнером правительства и работодателей в вопросах, касающихся трудовой и социальной сфер, а также участвуют в законотворчестве.

Центральный союз профсоюзов Эстонии существует и по сей день, являясь крупнейшим профсоюзным объеди-

нением в стране. В него входят 20 отраслевых профсоюзов, объединяющих работников госучреждений и учреждений местных самоуправлений, здравоохранения, всех видов транспорта, промышленности, а также секторов обслуживания. Деятельность профсоюзов в крупных уездах — Ида-Вирумаа, Ляэне-Вирумаа, Тартумаа, Вильянди-маа, Пярнумаа и Сааремаа — контролируют местные отделы Центрального союза профсоюзов. Так как в составе ЦСПЭ представлены в основном союзы рабочих профессий, его часто называют союзом «синих воротничков».

Второй по численности организацией в стране является Конфедерация союзов служащих Эстонии — КССЭ (TALO), вышедшая из состава ЦСПЭ в 1990-х годах. Сейчас это центральная организация 12 отраслевых профсоюзов служащих. Она устроена по тому же принципу, что и «материнская» организация, только объединяет в основном работников образования, культуры, здравоохранения, науки, за что получила статус союза «белых воротничков».

Кроме них, существует еще ряд небольших профсоюзов и независимых профсоюзных организаций, среди которых можно отметить Союз работников пищевой промышленности и сельскохозяйственного производства, а также Союз финансовых работников Эстонии (EFL). Последний является одним из самых молодых профсоюзов в стране — он зарегистрирован 11 сентября 2013 года. Начав с шести идеологов-учредителей, сегодня Союз финансовых работников насчитывает уже около сотни членов.

ВЕКТОР ЕДИНСТВА

Надо отметить, что профсоюзные организации Эстонии живут в мире и согласии и не делят проблемы на «свои» и «чужие». ЦСПЭ, КССЭ и их младшие собратья вместе выходят на массовые акции протеста. Отраслевики одной организации всегда готовы оказать солидарную поддержку коллегам из другого профсоюза. А руководитель одного объединения может с гордостью рассказывать журналистам об успехах коллег.

И в отношении будущих планов без труда просматривается некое общее направление — имидж профсоюзов

в глазах общества, добиться которого можно только успешными солидарными действиями, и не обязательно, чтобы это была борьба.

— Для того чтобы к мнению профсоюзов прислушались, мы немного изменили тактику — нормализовали свои отношения с работодателями и ведущими политическими партиями. Это позволяет нам оглашать свое мнение не только на улицах, но и в других местах. Несмотря на то, что забастовочные силы и результаты акций протестов в некоторых секторах выросли, общее членство в профсоюзах сокращается. Чтобы улучшить имидж, мы подчеркиваем: профсоюзы в сфере энергетики, образования, здравоохранения и транспорта нахо-

дятся на очень высоком уровне — и мы поможем и другим профсоюзам достичь подобного уровня. В целом, я считаю, нам следует ориентироваться на уровень профсоюзов в Скандинавских странах (там профсоюзная активность достигла своего пика, социальный диалог с правительством ведется фактически на равных, а профсоюзным членством охвачены от 70% до 95% работников). Кроме этой задачи, мы считаем важным создание профсоюзов в тех сферах деятельности, где сейчас они отсутствуют, — говорит председатель ЦСПЭ (EAKL) **Пеп-эп Петерсон**.

Другими словами, но о тех же целях говорит и его коллега, председатель КССЭ (TALO) **Аго Туулинг**:

23 апреля 2001 года. Эстония, Йыхви. Более тысячи шахтеров выразили недоверие правительству на прошедшем митинге. Они потребовали прекратить губительную политику в отношении сланцевой промышленности Эстонии. В принятой на митинге резолюции шахтеры поставили условия правительству принять конкретные меры по спасению отрасли. В противном случае они намерены провести более серьезные акции вплоть до гражданского неповиновения. На плакате, который держит ребенок, написано: «Я хочу есть. Мой отец безработный».



Фото ИТАР-ТАСС

— Профсоюзы должны существовать и развиваться. Сейчас люди начали понимать, что на трудовом рынке коллективные отношения действуют лучше. Три - пять лет назад наша молодежь открыто говорила: «Зачем нам профсоюзы?» Но сейчас, когда они успели разъехаться по разным странам и посмотреть на профсоюзы там, они возвращаются уже настроенные на достижение результатов путем коллективных действий. В связи с этим у нас ведется активная работа с молодежью, вовлечение их в профсоюзную жизнь. Второе направление нашей работы — это развитие социального диалога с правительством, которое больше не хочет ощутить на себе «активный протест».

ПРОТЕСТ В МАССЫ

Период затишья закончился, как и во многих других странах. Мировой финансовый кризис 2008 года постепенно набирал обороты, сказываясь на обществе правительственными мерами жесткой экономии. Самым ярким за всю историю обособленных эстонских профсоюзов выдался 2012 год, снова прозвучавший характерными нотами борьбы.

3 июня 2006 года. Эстония, Ида-Вирумаа. Профсоюзы энергетиков, шахтеров и работников химической промышленности провели акцию протеста против уничтожения промышленно-сти уезда Ида-Вирумаа (северо-восток Эстонии), в котором большинство проживающих — русскоязычные жители. Более 5 тысяч человек выстроились в цепочку от города Нарва до города Йыхви (45 км). К ним присоединились руководители Нарвы и депутаты государственного собрания Эстонии от фракции центристов.



Фото ИТАР-ТАСС

В марте по стране прокатилась самая массовая волна забастовок против социально-экономической политики правительства. Участие в акциях приняли порядка 24 тысяч человек из всех профсоюзов страны: работники образования и здравоохранения, транспортники, энергетики, железнодорожники, моряки, работники связи, сферы обслуживания, торговли — всех отраслей промышленности. Труженники поддержали члены студенческих обществ и Союз интеллигенции. В рамках этой акции 7 - 9 марта прошла общегосударственная забастовка работников образования, требовавших достойной оплаты труда. В Таллине в поддержку этих требований даже на сутки остановили весь городской общественный транспорт.

Нельзя сказать, что профсоюзам удалось сразу радикально переломить ситуацию, но «глас народа» определенно был услышан, да и суммарные рейтинги профсоюзов резко пошли вверх.

25 ДОЛГИХ ДНЕЙ

А октябре 2012 года состоялась забастовка врачей и медперсонала как

из ЦСПЭ, так и из КССЭ — самая длительная в истории Эстонии забастовка. Протестовать выходили все, от главврачей до медсестер, от кардиологов до массажистов. Забастовка стартовала 1 октября в пяти медучреждениях, ко второй неделе число протестующих увеличилось почти вдвое. Еще две недели понадобилось сторонам на встречи и переговоры. И только в конце четвертой недели, 25 октября, представители медиков и Министерства здравоохранения подписали предварительное соглашение, в котором оговаривались рост минимального почасового оклада, повышение зарплаты и снижение нагрузки.

БУНТ НА КОРАБЛЕ

2013 год на фоне предшественника прошел довольно тихо. Локальные конфликты, небольшие протесты. Громкими акциями, надо отметить, припугивали власть и медики, и педагоги, однако до самих акций дело уже не доходило. А вот 2014-й сразу начался с небольшого по размаху, но огромного по значению протеста работников транспортно-пассажирского предприятия AS Tallink Grupp. Их первичная организация входит в Эстонский профсоюз моряков (EMSA), состоящий в ЦСПЭ. Более 150 человек вышли требовать достойного уровня оплаты труда — роста заработной платы. Спор о доходах работников на предприятии шел около полугода, однако руководство Tallink Grupp под разными предлогами затягивало переговоры, чем и спровоцировало забастовку. Тут еще следует подчеркнуть тот факт, что EMSA был организован после печально известной катастрофы парома «Эстония» (1994), и руководство профсоюза более чем серьезно относится к любым проблемам работников своей отрасли. Как подчеркивает глава профсоюза **Юри Лембер**, там, где речь идет о безопасности людей, нет мелочей. От заработной платы, от графика, от условий труда моряков зависит слишком многое. После акции протеста сторонам удалось прийти к компромиссу и подписать соглашение о заработной плате на предприятии.

Елена БЕЛЛИС