

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

«Профсоюзный журнал»
№ 4 (8), 2014 год

**Учредитель — Редакция газеты
«Солидарность»**

Над номером работали:

Александр ШЕРШУКОВ — шеф-редактор

Наталья КОЧЕМИНА — редактор

Анна БАКАНАС — бильд-редактор

Любовь ЛУНЕВА —

литературный редактор

Наталья СИМОНОВА — корректор

Мария КОМАГОРОВА —

дизайн-макет, верстка

Михаил КОМАГОРОВ — препресс

Дмитрий ПЕТРОВ — художник

Николай ФЕДОРОВ — фотографии

Павел ОСИПОВ, Александр

КЛЯШТОРИН, Юлия РЫЖЕНКОВА,

Вадим БАРАБАНОВ, Александр

ЦВЕТКОВ — корреспонденты

Адрес редакции:

129090 Москва, Протопоповский

переулок, д. 25, корпус Б

Телефон: (495) 688-37-00

E-mail: info@solidarnost.org

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе
по надзору в сфере связи, информационных
технологий и массовых коммуникаций
(Роскомнадзор), регистрационное свидетельство
ПИ № ФС77-51814 от 29 ноября 2012 года

Подписной индекс в каталоге
«Пресса России» 29105

Оформление редакционной подписки

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела
распространения
Елена МНАЦАКАНОВА

По вопросам размещения рекламы
обращаться по телефонам:

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

Печать: 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

**Российская трехсторонняя комиссия:
Основные социально-трудовые
вопросы 2014 года**



стр. 4

ПАРЛАМЕНТ

**Профсоюзная Дума — 2014:
Представители ФНПР в парламенте
улучшают социальное и трудовое
законодательство**



стр. 12

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

**Немедийный вариант:
Как профсоюзные организации
обеспечивают защиту трудовых прав
работников**



стр. 18

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

**Председатель «Электропрофсоюза»
Валерий ВАХРУШКИН
ответил на вопросы «Профсоюзного
журнала»**



стр. 24

РЕПОРТАЖ

**Дом корабелов:
корреспондент «Профсоюзного
журнала» побывал на одном из
крупнейших предприятий атомной
отрасли**



стр. 32

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

**Пестрая палитра хорватских
профсоюзов,
или О пользе централизации**



стр. 44

На повестке дня

Основные социально-трудовые вопросы 2014 года

С начала года Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обсудила много вопросов. Это и профсоюзные победы, которые лишь закрепляли законодательно (закон о профсоюзах), и информация к размышлению (как считать производительность труда), и спорные законопроекты (об ужесточении наказания за задержку зарплаты). Вспомним наиболее важные из них.



ПЛАТИ ИЛИ... ПЛАТИ

Одна из наиболее острых и больших проблем для наемных работников в современной России — это задержки зарплаты. Тема неоднократно поднималась профсоюзами, она находится на контроле у властей, тем не менее объемы невыплаченной заработной платы исчисляются суммами со многими нулями. Например, если сравнить ситуации в январе прошлого и этого года, то в нынешнем году долги по зарплате увеличились на 25%. На сегодня они достигли почти 1,9 млрд рублей.

Председатель Федерации независимых профсоюзов России **Михаил Шмаков** напомнил, что невыплата заработной платы по факту является принудительным кредитованием работником своего работодателя. И если уж на то пошло, то и штрафы нужно исчислять исходя из ставок по потребительским кредитам.

Министерство труда и социальной защиты РФ выступило с предложением повысить ответственность работодателей за задержку заработной платы. Планы ведомства предполагают внесение изменений в Кодекс об административных правонарушениях. Если поправки будут приняты, задержка выплат на срок более двух месяцев повлечет наложение административного штрафа: на должностных лиц — от 10 тыс. до 30 тыс. рублей; на юридических лиц — от 30 тыс. до 100 тыс. рублей. (В настоящее время, соответственно, до 5 тыс. и до 50 тыс. рублей.)

Также Минтруд предлагает увеличить срок, в течение которого работник может обратиться в суд по данному вопросу, до года.

В Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП) ожидаемо не поддерживают этот законопроект, поскольку считают, что действующий закон вполне достаточен. Например, в минувшем году девять работодателей были отправлены за решетку за невыплату заработной платы работникам. Глава РСПП **Александр Шохин** обратил внимание членов РТК на то обстоятельство, что подобный закон для предприятий-банкротов (а именно они — основные зарплатные должни-

ки) обернется еще большими долгами, хотя дополнительных денег им взять все равно неоткуда.

И хотя в Минтруде заверили, что законопроект не касается предприятий, находящихся в стадии банкротства, работодатели позицию свою не изменили. Они нашли и другие подводные камни. Например, что обманутые работники специально станут тянуть с обращением в суд весь отведенный проектом год, чтобы увеличить сумму штрафа в свою пользу. В РСПП считают, что «в целом добросовестные» работодатели, имеющие временные экономические трудности, «окажутся в еще более тяжелом положении». Основная же мысль представителей работодателей — в том, что ужесточение наказания все равно не поможет выплатить долги.

КАК БУДЕМ СРАВНИВАТЬ?

Разговоры о том, что по производительности труда Россия сильно отстает от западных развитых стран (и поэтому, дескать, правильно, что у нас низкие зарплаты), ведутся давно, но голословно. Профсоюзам этот посыл надоел, и они потребовали привести статистические данные, подтверждающие упомянутую точку зрения, и показать формулу, по которой правительство и работодатели считают производительность труда. Наконец на очередном заседании РТК заместитель министра экономического развития РФ **Андрей Клепач** представил доклад на данную тему.

Судя по докладу, производительность труда считают на основании добавленной стоимости, а та, в свою очередь, рассчитывается как разность между стоимостью товаров и услуг, произведенных и реализованных компанией (то есть выручка от продаж), и стоимостью товаров и услуг, приобретенных компанией у внешних организаций.

Анализ показал, что производительность труда в России за 12 лет увеличилась на 59%, что является одним из самых высоких показателей среди стран ОЭСР. Аналогичными темпами (на 58—60%) за период с 2001 по 2012 год производительность труда увеличилась в Польше, Эстонии и Корее.

Основными причинами высоких темпов роста были названы низкий уровень производительности труда в начале 2000-х годов относительно уровня развитых стран и политика правительства по реформированию экономики и рынка труда. (К примеру, в 2012 году в России производительность труда составила всего 39% от аналогичного показателя в США.) А в развитых странах за этот период рост был гораздо медленнее: в США — 23%, в Германии — 14%, в Японии — 17%, во Франции — 11%, в Дании — 9%.

При этом исследование отмечает, что в 2000-е годы рост производительности труда происходил в условиях динамичного роста всей российской экономики (со среднегодовым темпом на уровне около 7%). Но работодатели тут ни при чем, потому что это связано с улучшением внешнеэкономической конъюнктуры, наращиванием добычи и экспорта углеводородов и сырья, что создавало ресурсы для инвестирования и реализации преимуществ dogoняющего развития. А увеличивающиеся экспортные цены позволяли повышать зарплату быстрее, чем росла экономика. С сохранением, однако, невысокого удельного веса оплаты труда в себестоимости продукции.

Если же посмотреть по отраслям, то в 2000-е годы производительность труда в базовых секторах росла немало быстрее, чем в экономике в целом, а занятость интенсивно сокращалась. В рыночных же услугах производительность шла с опережением, при этом увеличивалась и занятость. В инфраструктурных секторах (транспорт, связь, энергетика) рост производительности труда был очень медленным при стабильной занятости. Быстрее других росла производительность в торговле (за 2003—2012 годы — на 76%), причем на фоне увеличения занятости в этом секторе.

Если оценить в целом производительность труда в промышленности и сельском хозяйстве, то увидим ее рост при снижении спроса на работников. Так, численность занятых в промышленности в 2001—2012 годах снизилась на 13,7%, а в сельском хозяйстве — на 28,1%. Ушедшие из этих секторов трудовые кадры находили



Фото ИТАР-ТАСС

Вопрос о том, какую ответственность должны нести работодатели, задерживающие выплату заработной платы работникам, до сих пор остается одним из самых спорных и обсуждаемых на заседаниях Российской трехсторонней комиссии

себе работу преимущественно в секторе услуг, доля которого увеличилась с 55,6% (2000 год) до 62,8% (2012 год). Но это все равно не позволило догнать показатели США или Англии: там доля этого сектора в общей численности занятых в 1,3 раза выше.

Минэкономразвития признало, что «ускорение роста производительности труда на основе максимального использования ресурсов, оптимизации существующих мощностей, технологического перевооружения и новых инвестиций становится единственным источником повышения темпов и качества экономического роста». И устойчивый рост производительности труда невозможен без масштабных инвестиций и обновления устаревшего оборудования. При этом на начало 2013 года износ основных фондов по экономике в целом увеличился до 48,1% (на начало 2012 года — 47,9%).

— Если увеличить производительность труда в полтора раза, то безра-

ботица в стране возрастет до 12%, — уверен Клепач. По прогнозам чиновника, создать 25 млн высокопроизводительных рабочих мест в ближайшее время не получится.

Андрей Клепач счел доказанным, что заработные платы росли быстрее производительности труда. А вот профсоюзы увидели в цифрах доклада совсем иное:

— Мы просили доказательств того, что производительность труда существенно отстает от заработной платы. И мы этих доказательств не получили. В данной методике слишком много допущений. К примеру, сравнивается ВВП, который дефлируется (рассчитывается в реальных ценах) по ценам производства, с заработными платами, которые дефлируются по индексу роста потребительских цен. Дефлятор должен быть один, иначе эти вещи нельзя сравнивать. Кроме того, если мы пересчитаем отдачу от заработной платы (то, какой объем работы выпол-

няет работник за одну и ту же зарплату в разных странах), то увидим, что у нас эта отдача в 3—3,5 раза выше, чем в Европе, — сказала зампред ФНПР **Нина Кузьмина**.

Впрочем, есть проблема, которую признали все стороны: все больше не хватает квалифицированного персонала. По данным опросов, проведенных Институтом экономической политики, нехватка работников ощущается более чем на 22% предприятий (еще острее проблема была только в 2008 году). Это происходит из-за недостатка инвестиций в профессиональный человеческий капитал.

БОРЬБА ЗА ФОРМУ

В уставах двух российских объединений работников — Нефтегазстройпрофсоюза и профсоюза работников госучреждений — еще с 1995 года была предусмотрена возможность создания межрегиональных профорганизаций (для работы с крупными



Фото РИА Новости

Производительность труда в России за последние 12 лет увеличилась почти на 60%, это один из самых высоких показателей среди стран ОЭСР (на фото — репродукция плаката «Повысим производительность труда». Художник Т. Бонг (Вьетнам)

корпорациями, имеющими большое число дочерних и зависимых организаций); объединенных профорганизаций (для взаимодействия с работодателями, имеющими филиалы в различных субъектах Федерации); профгрупп и цеховых профорганизаций (они позволяют упорядочивать внутрипрофсоюзную деятельность).

Такие уставы, проходившие неоднократные перерегистрации, не вызвали вопросов у Министерства юсти-

ции РФ. Но в 2011 году ситуация изменилась: к общероссийским профсоюзам прокурорами были предъявлены иски о признании недействительными этих положений.

Прокуроры ссылались на ст. 3 закона о профсоюзах, которая называется «Основные термины» и содержит определения основных понятий, таких как «работодатель», «член профсоюза», «первичная профсоюзная организация», «общероссийский профсоюз»

и т.д. Минюст РФ, а вслед за ним органы прокуратуры и суды сочли, что в этой статье закреплён исчерпывающий перечень видов структур, которые могут создаваться профсоюзам и регулироваться в уставах. В результате незаконным было признано существование профгрупп, цеховых, объединенных и межрегиональных профорганизаций.

Однако в Нефтегазстройпрофсоюзе и в профсоюзе работников госучреждений посчитали, что решение судов нарушает свободу объединения и необоснованно ограничивает права профсоюза самостоятельно принимать устав и определять свою внутреннюю структуру. С жалобой они обратились в Конституционный суд, который 26 сентября 2013 года встал на сторону защитников трудящихся.

Дабы законодательно закрепить возможность профсоюзов самим устанавливать свою структуру, Минтруд подготовил законопроект о признании не соответствующими Конституции положений абзацев 1—8 ст. 3 закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и вынес его на рассмотрение Российской трехсторонней комиссии. В результате длительных обсуждений удалось срастить два конкурирующих законопроекта: тот, который вносился профсоюзным депутатом **Михаилом Тарасенко**, и тот, который подготовлен Минтрудом. Теперь уже никто не сможет препятствовать профорганизациям выбирать такую структуру, которая им удобнее.

ПАС И ГОЛ!

Еще одно достижение российских профсоюзов — изменения в ФЗ № 108 «О подготовке и проведении в РФ чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года». 7 июня 2013 года этот закон официально вступил в силу, но у профсоюзов было к нему много претензий, одна из которых касалась отмены некоторых статей Трудового кодекса для контрагентов FIFA.

Профсоюзы были недовольны тем, что применительно к работникам, задействованным в подготовке чемпионата и Кубка, по сути, отменялось действие Трудового кодекса. Так, для них разрешалось устанавливать ненорми-

рованный рабочий день, привлекать к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, и при этом на них не распространялись положения статей 113, 152—154 Трудового кодекса РФ. Закон не давал четкого определения трудовой деятельности, связанной с осуществлением мероприятий, а круг предприятий и организаций, подпадающих под определение «контрагентов FIFA», получался чрезвычайно широким.

Пришлось обращаться напрямую к вице-премьеру **Ольге Голодец**, и благодаря ее поручению Минспорта разработало поправки к закону и представило их на рассмотрение РТК. С поправками согласились и профсоюзы, и работодатели.

Теперь перечень «мероприятий», при работе на которых не распространяются положения о сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, четко оговорен. Он устанавливается оргкомитетом чемпионата мира по футболу и включает в себя: жеребьевку квалификационного этапа чемпионата, жеребьевку финального этапа чемпионата, жеребьевку Кубка конфедераций 2017 года, рабочее совещание команд перед проведением чемпионата, рабочее совещание арбитров, конгресс FIFA, специальный банкет, посвященный чемпионату. Во всех остальных случаях Трудовой кодекс применяется без исключений.

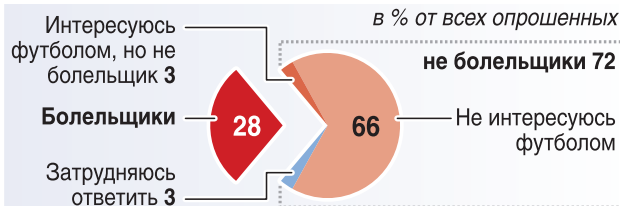
Также указано, что эти мероприятия начинаются не ранее 2015 года, продолжительность каждого не превышает двух-трех дней. Количество мероприятий в течение года — не более пяти. Всего получается, что за три года будет проведено не более 15 мероприятий общей продолжительностью до 45 дней.

Организации, на которые предполагается не распространять действие статей 113, 115, 152—154 Трудового кодекса: FIFA, дочерние организации FIFA, контрагенты FIFA, конфедерации и национальные футбольные ассоциации, Оргкомитет «Россия-2018». Количество работников, на которых могут распространяться специальные нормы, составит не более 1000 человек на весь период — это администра-

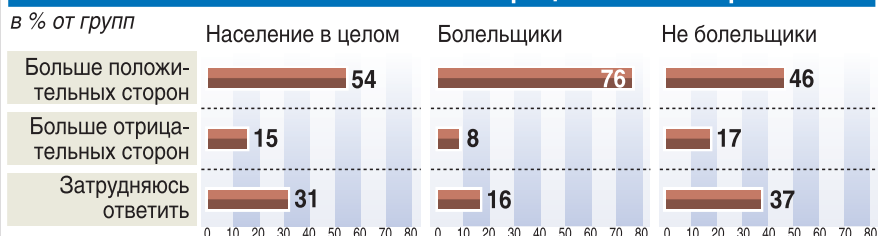
ОПРОС: ЧЕМПИОНАТ МИРА ПО ФУТБОЛУ 2018

Недавно Россия получила право на проведение ЧМ-2018. Как показал опрос ФОМ, большинство россиян видят в этом больше положительных сторон

Интересуетесь ли Вы футболом, можете ли назвать себя болельщиком?



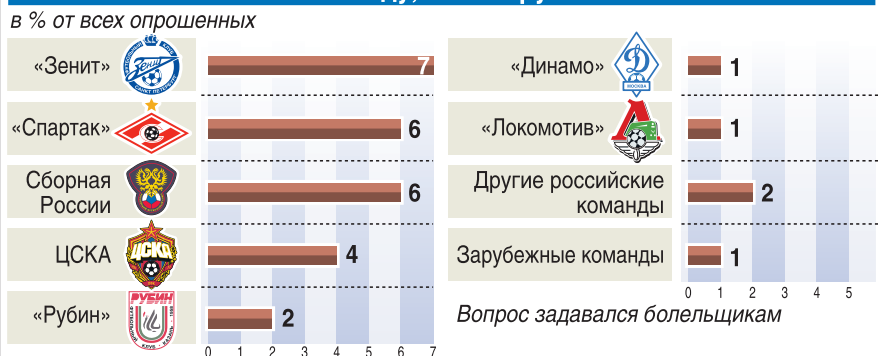
Как Вы считаете, в том, что ЧМ-2018 пройдет в России, больше положительных или отрицательных сторон?



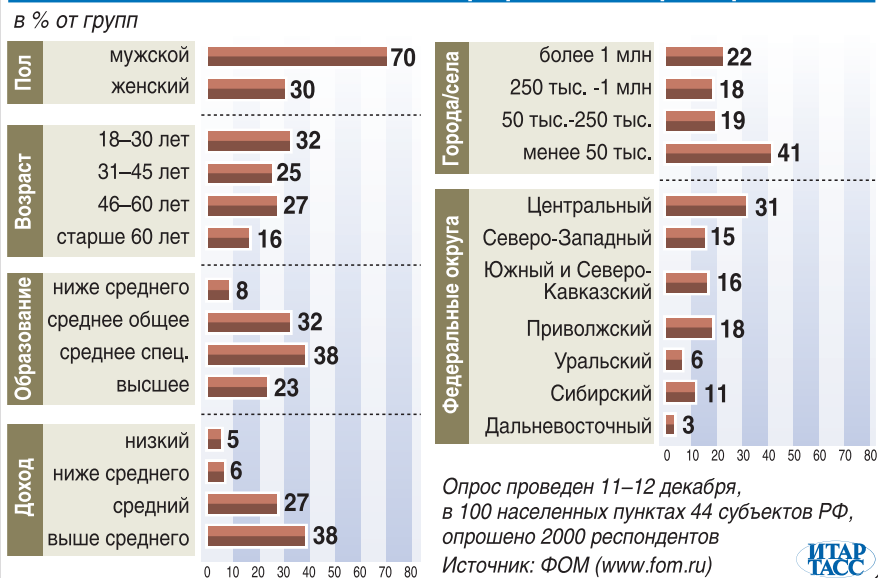
Вы бы хотели посетить игры ЧМ по футболу 2018 года?



Назовите команду, за которую Вы болеете



Болельщики: социально-демографические характеристики



тивный персонал, судьи и специалисты. И это не могут быть люди, занятые в строительстве или реконструкции стадионов и инфраструктуры.

СЦЕНАРНЫЙ ПРОГНОЗ

На очередном заседании РТК директор сводного департамента макроэкономического прогнозирования Минэкономразвития России **Олег Засов** представил базовые сценарные условия социально-экономического развития на 2015—2017 годы.

Аналитики ожидают, что уровень цены на нефть Urals в 2015—2016 годах составит 100 долларов за баррель, а в 2017 году — 98 долларов. В эти годы темпы прироста ВВП повысятся до 2—3%. Кроме того, предполагают, что конфликт на Украине пойдет на убыль, а санкций в отношении России со стороны ЕС и США не будет; при этих условиях отток капитала в оставшиеся семь месяцев снизится до 30 млрд долларов и практически прекратится к 2016—2017 годам.

По словам Засова, в последние пять лет отток средств колебался в пределах 50—70 млрд долларов в год, а в этом году из-за конфликта на Украине составил 90 млрд долларов, причем это чистый отток, то есть разница между приходом и уходом из страны денег.

Если говорить о демографической ситуации, то ожидается небольшое снижение рождаемости: соотношение количества детей и женщин в 2017 году составит 1,6 против 1,7 в 2013-м. Это связано с сокращением числа женщин репродуктивного возраста и тенденцией откладывать рождение первого ребенка. Но аналитики считают, что уровень смертности не вырастет, а меры демографической политики повысят ожидаемую продолжительность жизни в стране с 70,8 года в 2013-м до 72 лет к 2017-му.

Мигрантов будет больше. Правительство намерено активно привлекать работников из-за рубежа. Так, планируется, что в период до 2017 года разница в количестве приехавших и уехавших будет поддерживаться на уровне 325—342 тыс. человек. По заверениям Минэкономразвития, это произойдет в первую очередь за счет привлечения соотечественников, проживающих за рубежом, и квалифицированных иностранных специалистов.

Все это позволит к 2017 году увеличить население со 143,5 млн до 144,3 млн человек. И все равно людей трудоспособного возраста станет меньше, поскольку на смену многочисленному послевоенному поколению приходит малочисленное, рожденное в 90-е годы. Это приведет к

росту демографической нагрузки с 675-ти нетрудоспособных на 1000 трудоспособных в 2013 году до 765-ти — в 2017-м.

Безработица будет расти, хотя и не сильно. В первом квартале этого года, по заверениям правительства, отмечен исторически минимальный уровень безработицы — 5,1%. Но к концу года она вырастет до 6,2% и до 2017 года не опустится ниже этой отметки, поскольку «в условиях высоких издержек на труд предприятия будут сокращать избыточный персонал».

По прогнозу, в 2015 году реальная зарплата увеличится всего на 2%, но при этом у части бюджетников она полностью «замерзнет», так как в конце 2014 года индексации не произойдет. Во внебюджетном секторе «у предприятий не будет стимула зарплату повышать».

Прогнозируется, что к 2017 году прожиточный минимум на душу населения достигнет 8956 рублей, а доля населения с доходами ниже прожиточного минимума составит 10,2% (против 11,1% в 2013 году). Доведение МРОТ до прожиточного минимума, по словам Олега Засова, в сценарные условия не закладывалось.

Координатор профсоюзной стороны, председатель ФНПР Михаил Шмаков возмущен: почему не закладывалось, если есть подписанное трехстороннее соглашение, в котором записано, что МРОТ должен достигнуть прожиточного минимума до 2016 года? Или генеральное соглашение с правительством ничего не значит?

На что директор сводного департамента ответил, что в его министерстве таких решений нет. И хотя генеральное соглашение подписано премьер-министром **Дмитрием Медведевым**, в министерстве неизвестны ни конкретные сроки, ни этапы, ни механизм доведения МРОТ до прожиточного минимума.

Стороны договорились, что в ближайшее время координаторы от правительства, работодателей и профсоюзов встретятся и постараются решить принципиальные проблемы, чтобы рабочая группа могла продолжить трудиться над «дорожной картой» доведения МРОТ до прожиточного минимума.

Юлия РЫЖЕНКОВА

По прогнозам Минэкономразвития к 2017 году население России увеличится почти на миллион человек. И это на фоне роста безработицы и отсутствия ощутимого повышения зарплат



Фото ИТАР-ТАСС

Заместитель председателя ФНПР

Нина КУЗЬМИНА:

Законопроект о повышении ответственности работодателей за задержку заработной платы рассматривался в рамках общественного совета при Минтруде, и очередная редакция документа отправлена на доработку и дальнейшее рассмотрение.

— Там сейчас такие корявые формулировки... например, «в случае ликвидации работодателя». Вдумайтесь в написанное! И подобное по всему тексту, — поясняет зампред ФНПР Нина Кузьмина. — Усиление ответственности работодателя за невыплату зарплат — это поручение президента, которое надо исполнять. Вместе с тем причины образования долгов по выплате заработной платы разные. Эта тема находится сейчас на особом контроле Российской трехсторонней комиссии. Ситуация в каждом конкретном случае непростая. Мы считаем, что даже если этот законопроект будет принят, он не станет абсолютной гарантией того, что долгов по зарплате больше не будет. Да, в определенной степени ответственность работодателя усилится, но саму проблему это не снимет.

Почему-то в развитых странах в принципе не может быть такого, как невыплата заработной платы, — а у нас есть. С одной стороны, долги по зарплате являются бесплатными деньгами для работодателей, и даже для работодателей государственного сектора. С другой стороны, долги могут образоваться в результате того, что одна компания работу выполнила, а оплаты от другой компании не получила. Причем такое происходит, даже когда выполняются работы по государственному муниципальному заказу. Штрафами эту проблему, конечно, не решить.



Дума-2014: законы от профсоюзных депутатов

Представители ФНПР в парламенте улучшают социальное и трудовое законодательство

В Государственную думу РФ 6-го созыва избраны десять представителей профсоюзов, входящих в систему ФНПР. Журнал продолжает рассказывать о наиболее значимых законопроектах социальной направленности, инициаторами или соавторами которых за последние месяцы стали профсоюзные депутаты «шестой» Госдумы...





Валерий ТРАПЕЗНИКОВ (токарь ОАО «Стар»), член комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов (фракция «Единая Россия»)

Проект закона «О внесении изменений в ФЗ “Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов РФ”»

(об установлении особенностей приобретения в собственность земельных участков в границах территорий объектов культурного наследия, зонах охраны объектов культурного наследия)

Внесен группой депутатов от фракции «ЕР», в том числе В. Трапезниковым

Законопроект вводит для иностранцев запрет на владение землями российского культурного фонда. Авторы предлагают дополнить ст. 34 ФЗ «Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов РФ», в которой говорится о зонах охраны объектов культурного наследия — территориях, обеспечивающих сохранность объекта в его исторической среде. Новый пункт будет содержать запрет на владение такими землями на праве собственности для иностранных граждан и юрлиц и лиц без гражданства. Под запрет подпадут земельные участки в границах территорий объекта культурного наследия и зон охраны объекта культурного наследия (земли ОКН и их охраны).

Причина в том, что иностранные фирмы нередко владеют землями культурного значения фиктивно. Иностранные компании, в том числе нахо-

дящиеся в офшорных юрисдикциях, являющиеся собственниками земли ОКН, зачастую выступают «ширмой» для сокрытия информации о конечных собственниках, а теми могут быть государственные и муниципальные служащие, в чьих полномочиях находится принятие судьбоносных решений в отношении таких земель. Отечественные бизнесмены нередко используют иностранных собственников для прикрытия действий, вредящих объектам культурного наследия. Иностранному «хозяину» трудно предъявить претензии, за границу почтовые уведомления часто не доходят. Чтобы добиться исполнения судебного решения, приходится согласовывать его с нормами международного права, что бывает затруднительно.

При желании иностранцы все же смогут владеть землями российского культурного фонда. Но для этого им придется учреждать российские юрлица, которые будут выступать в каче-

стве владельцев и нести ответственность за сохранность объектов.

Такие запреты уже существуют в ряде государств. В Болгарии покупать землю любой категории могут только юрлица из стран Евросоюза; для иностранных физических лиц введены ограничения на покупку болгарских земель. Продажа земель иностранцам полностью запрещена в Таиланде. Там купить землю можно, только зарегистрировав тайландскую фирму, причем 51% акций фирмы должен принадлежать гражданину Таиланда (за фиктивную передачу акций — уголовная ответственность). В Швейцарии иностранец может купить землю только после пяти лет проживания в стране, причем ему придется документально доказать необходимость покупки.

В России тоже уже существуют некоторые ограничения на покупку земель иностранцами. Ограничения касаются приграничных и портовых земель.

Тема защиты земель культурного значения от иностранцев была поднята в начале апреля 2014 года Общероссийским народным фронтом. Поводом для разработки проекта послужила ситуация с музеем Сергея Есенина в селе Константиново Рыбновского района Рязанской области. На территории музея-заповедника были возведены 16 коттеджей. Выяснилось, что землей под коттеджами владеет фирма «Стар Бридж», зарегистрированная в Швейцарии. Уставный капитал фирмы составляет лишь 100 тыс. франков (4 млн рублей), в то время как кадастровая стоимость земель под коттеджами оценивается в 18,5 тыс. рублей, а рыночная — в 25 — 60 млн рублей.



Фото ИТАР-ТАСС

Незаконно строящиеся частные коттеджи на территории военно-исторического музея-заповедника «Бородино»



Надежда ШКОЛКИНА, зампред профсоюза АПК РФ (на общественных началах), заместитель председателя комитета ГД по аграрным вопросам («ЕР»)

Проект закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в части усиления мер противодействия обороту контрафактной продукции и контрабанде алкогольной продукции и табачных изделий»

Внесен группой депутатов от фракции «ЕР», в том числе Н. Школкиной

Проект предлагает ужесточить наказание за незаконное использование товарных знаков и продажу алкоголя и табака без акцизных марок. Он направлен на защиту потребителей от вреда от контрафактных и контрабандных товаров, и призван уменьшить объемы теневого рынка и недобросовестной конкуренции. Согласно документу, должны быть увеличены максимальные штрафы за производство, приобретение, хранение, перевозку или сбыт немаркированных товаров, подлежащих акцизной маркировке (ст. 171.1 УК РФ). По ч. 1 статьи максимальный штраф может вырасти с 200 тыс. до 300 тыс. руб., по ч. 2 — с 300 тыс. до 500 тыс. руб. При этом по третьей части будет квалифицироваться не только оборот немарки-

рованного алкоголя, но и оборот немаркированной табачной продукции.

Также может быть ужесточено наказание за незаконное использование товарных знаков (ч.1 ст. 180 УК РФ). В ч. 1 статьи штраф может вырасти с 200 тыс. до 300 тыс. руб., а также может быть предусмотрено и наказание в виде лишения свободы сроком до 2 лет.

Кроме того, в УК РФ предлагается внести новую ст. 229.2 «Контрабанда алкогольной продукции и (или) табачных изделий». Речь в статье будет идти о незаконном перемещении указанных товаров на сумму более чем 100 тыс. руб. через границу Таможенного союза. Максимальный срок лишения свободы за данное преступление может составить 12 лет, а максимальный штраф — 2 млн руб.

Законопроектом предлагается внести изменения в ст. 14.7 КоАП РФ, увеличив максимальные штрафы за обвешивание покупателей с 20 тыс. руб. для должностных лиц и 40 тыс. руб. для юрлиц до 30 тыс. руб. и 50 тыс. руб. соответственно. Предлагается внести в статью положение о введении в заблуждение относительно свойств и качеств товара. Штраф за это может составить 3—5 тыс. руб. для физлиц, 12 — 20 тыс. руб. для должностных лиц и 100—500 тыс. руб. для юрлиц.

Может быть ужесточено и административное наказание за незаконное использование товарных знаков (если масштабы этого деяния не достигают уровня, обозначенного в УК РФ, оно квалифицируется по ст. 14.10 КоАП РФ).



Александр СИДЯКИН (экс-секретарь ФНПР), заместитель председателя комитета ГД по жилищной политике и ЖКХ («ЕР»)

Проект закона «О внесении изменений в ФЗ “Об исчислении времени”»

(в части установления на территории субъектов РФ времени, приближенного к поясным значениям)

Внесен группой сенаторов и депутатов от фракции «ЕР», в том числе А. Сидякиным. Принят Госдумой в первом чтении 10.06.2014

Законопроект предусматривает возврат к «зимнему» времени. По мнению авторов, проведенные в 2012—2013 годах научные медицинские исследования свидетельствуют о факте серьезного ухудшения в зимне-весенний период 2012 года состояния здо-

ровья жителей тех регионов, где установлено зональное время опережает поясное. Предлагается установить: «московское время» равным национальной шкале времени РФ и 10 часовых зон, границы которых формируются с учетом границ субъектов РФ; состав территорий, образующих каж-

дую часовую зону; порядок исчисления времени в часовых зонах. По-прежнему запрещаются сезонные переводы времени. Правительство РФ лишается полномочий устанавливать часовые зоны и принимать решения о переводе территории субъекта РФ из одной часовой зоны в другую.



Сергей КУЗИН, председатель Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования, член комитета ГД по жилищной политике и ЖКХ (фракция «Единая Россия»)

Проект закона «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ»

Внесен группой депутатов от фракции «ЕР», в том числе С. Кузиным

Проект направлен на стимулирование развития животноводческой отрасли сельского хозяйства. Он призван расширить перечень льгот по НДС для сельхозпроизводителей, прежде всего для животноводов. Предлагается освободить сельхозтоваропроизводителей и лизинговые организации от уплаты налога на добавленную стоимость при ввозе племенного скота на таможенную территорию РФ. Проект предполагает установление льготы по уплате НДС при ввозе племенного скота до 1 января 2020 года.

Ранее, с 2007 по 2011 год, для таких сельскохозяйственных товаропроизводителей действовала нулевая ставка на НДС на ввоз на таможенную территорию РФ племенных животных, яиц и эмбрионов, полученных от племенных животных. В совокупности с

оказываемой господдержкой эта мера позволила пополнить хозяйства высокопродуктивным скотом и значительно сократить темпы снижения поголовья.

Это видно на примере молочного животноводства: по статистике, в 2008—2012 годах поголовье племенных молочных коров в России выросло почти на 27%. Что касается темпов снижения поголовья, то за время действия налоговой льготы они постоянно сокращались. Если за 2006 год (предшествующий введению льготного налогообложения) убыль молочного стада составила 216 тыс. голов, то уже за 2011 год (последний год льготного налогообложения) убыль составила 24 тыс. голов молочного стада. В то же время ввоз племенного скота позволил поднять и продуктивность молочного стада.

Но с 1 января 2012 года льготный порядок налогообложения налогом на добавленную стоимость при ввозе в РФ племенных животных и птиц действовать перестал. Это сразу же отрицательно сказалось, в частности, на поголовье молочного стада: только за 2012 год убыль достигла 70 тыс. голов. Сейчас при закупке импортного племенного скота ставка НДС составляет 10%. Покупатель обязан уплатить ее в полном объеме в момент таможенного оформления. Единовременная оплата налога весьма ощутима для сельхозпроизводителей и сказывается на финансовом положении предприятий: дополнительные деньги им надо еще найти, тем более что банки не кредитуют уплату налогов и сборов.

В неравную ситуацию попали сельхозпредприятия — плательщики единого сельхозналога. Уплаченный ими НДС не может быть отнесен к зачету или возврату. И для них стоимость племенного скота увеличивается на 10%, что ставит под сомнение возможность развития предприятий.

Вступление России в ВТО, увеличение стоимости кормов, энергоресурсов и т.д. — все это требует от отечественных животноводов повышения продуктивности животных. Но сегодня страна не обладает собственным племенным стадом, для становления поголовья нужно несколько лет. По прогнозу Минэкономразвития на 2014—2016 годы, дефицит молока-сырья на рынке будет только расти.

Для исправления ситуации в законопроекте предлагается вернуть льготу, действовавшую во второй половине прошлого десятилетия. При этом принятие законопроекта даже не потребует дополнительного финансирования из госбюджета.



Фото РИА Новости

Для того, чтобы избежать дефицита сырьевого молока на российском рынке, нужно всего лишь вернуть прежнюю льготу для сельхозпроизводителей. И для этого даже не потребуются дополнительных бюджетных вливаний



Виктор ПИНСКИЙ, председатель Федерации профсоюзов Приморского края, первый заместитель председателя комитета ГД по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству (фракция «Единая Россия»)

Проект закона «О внесении изменений в статьи 82 и 165 Уголовно-процессуального кодекса РФ»

(об уточнении порядка передачи на хранение вещественных доказательств и порядка проведения оперативно-розыскных мероприятий)

Внесен группой депутатов от фракции «ЕР», в том числе В. Пинским

Законопроект запрещает следователям и оперативникам изымать у предпринимателей партии товаров целиком. Если закон будет принят, следователям придется довольствоваться «отдельными образцами сырья, материалов, продукции и товаров, необходимых для проведения исследований и экспертиз». Авторы пытаются исключить случаи «исчезновения» больших партий товара, изъятых правоохранителями.

Сейчас следователь, дознаватель имеет право большие партии товара отдать на хранение владельцу или в фирму, которую сочтет нужной (ст. 82 УПК). В статье предлагается записать, что передача на хранение должна осуществляться «в порядке, установленном правительством». То есть единый порядок, по идее, уменьшит возможность произвола следователей.

Законопроект увеличивает список предметов-вещдоков, за судьбу которых предприниматели смогут бороться в суде. В УПК должно появиться упоминание и о праве не только фигурантов уголовных дел, но и собственников продукции участвовать в таких заседаниях. Таким образом, при рассмотрении ходатайства о производстве следственных действий, касающихся реализации или уничтожения вещественных доказательств, в судебном заседании помимо подозреваемого, обвиняемого, их защитников и законных представителей вправе также участвовать собственники, владельцы вещественных доказательств. Они должны быть извещены о месте, дате и времени судебного заседания не позднее чем за 5 суток до его начала.

Полиции, иным органам, осуществляющим оперативно-розыскные действия, предоставляется право производить при осуществлении таких действий изъятие отдельных образцов сырья, материалов, продукции и товаров, только если это необходимо для проведения исследований или экспертиз. Также эти органы вправе изымать предметы, вещи и вещества, изъятые из гражданского оборота и находящиеся у граждан без специального разрешения. При этом исключается право самостоятельно уничтожать изъятые объекты. В целом закон защитит и права потерпевших. Следователи будут обязаны еще до судебного приговора возвращать жертвам преступлений деньги и другие ценности, фигурирующие в уголовном деле в качестве вещественных доказательств.

Ранее эту позицию подтвердили и в высших судах страны. Так, в 2000 году пленум Верховного суда РФ, рассмотрев тему «О судебной практике по делам о взяточничестве и коммерческом подкупе», разъяснил, что деньги и другие ценности «не могут быть обращены в доход государства в случаях, когда в

отношении лица были заявлены требования о даче взятки или о незаконной передаче денег, ценных бумаг, иного имущества в виде коммерческого подкупа, если до передачи лицо добровольно заявило об этом органу, имеющему право возбуждать уголовное дело, и передача денег, ценных бумаг, иного имущества проходила под их контролем с целью задержания сличным лица, заявившего такие требования». В этих случаях «деньги и другие ценности, явившиеся предметом взятки или коммерческого подкупа, подлежат возвращению их владельцу».

А Конституционный суд РФ в 2008 году указал, что вещдоки «возвращаются их законным владельцам, только если это не может причинить ущерба доказыванию по делу; в зависимости от указанного обстоятельства следователь и суд, решая вопрос о признании имущества вещественным доказательством и о режиме его хранения, должны обосновать либо необходимость изъятия имущества, либо замену этого акта (действия) фотографированием, видеосъемкой и т.п.».

Вадим БАРАБАНОВ



Фото РИА Новости

Законопроект запрещает следователям и оперативникам изымать у предпринимателей партии товаров целиком. Кроме того, если документ будет принят, то он защитит и права потерпевших. Следователи будут обязаны еще до судебного приговора возвращать жертвам преступлений деньги и другие ценности, фигурирующие в уголовном деле в качестве вещественных доказательств

Немедийный вариант

Как профсоюзные организации обеспечивают защиту трудовых прав работников

Протестные действия, акции, организованные профсоюзами, практически всегда оказываются в поле зрения СМИ. Однако есть и другая, может быть, менее яркая, но при этом не менее значимая сторона профсоюзной работы. Создать профорганизацию на новом предприятии и заключить коллективный договор, чтобы закрепить гарантии для работников предприятия. Или систематически контролировать соблюдение этих гарантий, выявляя нарушения в сфере труда и предотвращая возникновение новых. Или лоббировать интересы работников на всех уровнях, добиваясь принятия справедливого решения. Примеры такой профсоюзной работы — в этом номере «Профсоюзного журнала».





Сохранили рабочие места



Предприятие

Российская телевизионная и радиовещательная сеть.

Проблема

В 2013 году в профсоюз работников связи России поступило большое количество обращений от сотрудников Российской телевизионной и радиовещательной сети (РТРС). Люди были обеспокоены предстоящими увольнениями из-за сокращения объемов мощного радиовещания.

Эта ситуация возникла по причине отказа ФГУП «ВГТРК» от услуг связи по трансляции радиоканала «Маяк» с использованием передатчиков длинноволновых и средневолновых диапазонов, а также сокращения инновационного вещания госкомпании «Голос России». В связи с этим потери доходов РТРС составили более 1,5 млрд рублей. Был разработан план оптимизации сети мощного радиовещания, по которому в 2013—2014 годах должно было произойти высвобождение до полутора тысяч работников предприятия.

Вмешался профсоюз

Между тем, даже в ситуации снижения доходов предприятия обязательства, закрепленные в его коллективном договоре, в основном выполнялись полностью. А 7 апреля в РТРС был подписан новый коллективный договор. В нем не только сохранены все социальные выплаты работникам, но есть и существенные дополнения сверх того.



— Новый коллективный договор предприятия закрепляет более 30 социальных льгот сверх предусмотренных трудовым законодательством. Это взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам оплаты труда, улучшения условий и охраны труда работников, занятости, обучения и переобучения, — рассказал председатель профсоюза работников связи России **Анатолий Назейкин**.

В профсоюзе было принято решение добиваться сохранения коллектива и господдержки для самой компании. В начале 2014 года ЦК профсоюза работников связи России направил в правительство РФ, Совет безопасности РФ и президенту России письма, где выразил беспокойство по поводу прекращения мощного радиовещания и, как следствие, потери доходов предприятия и высвобождения многих работников РТРС. Профсоюз обратился с просьбой рассмотреть вопрос о сохранении сети мощного радиовещания в стране и о бюджетном финансировании затрат на развитие и эксплуатацию сети.

В обращении было отмечено, что мощное радиовещание обеспечивало трансляцию российских каналов не только на территории России, но и на постсоветском пространстве. К сожалению, очень большому числу жителей отдаленных регионов России и стран СНГ сегодня недоступны современные технические средства, которые позволяют принимать российские

теле- и радиоканалы через новейшие системы связи. В результате в информационной изоляции оказались жители Крыма, миллионы русских и русскоязычных граждан на Украине и в других соседних государствах.

Итог

Совет безопасности РФ 19 мая рассмотрел этот вопрос и решил сохранить мощное радиовещание в стране. Было принято решение выделить Российской телевизионной радиовещательной сети 3 млрд рублей государственного финансирования на 2015—2016 годы. Эти деньги планируется потратить на восстановление мощного радиовещания как в России, так и за рубежом. Однако в ближайшее время ряд центров мощного радиовещания, которые занимаются трансляцией программ государственных радиостанций, выведут из состава РТРС. Они войдут в состав нового бюджетного федерального предприятия, которое будет подведомственно одной из силовых структур.

— Конечно, в отрасли высказываются опасения, что работать на довольно специфическое предприятие придут люди, от этой специфики далекие, — говорит председатель отраслевого профсоюза. — Но сам по себе факт сохранения мощного вещания, рабочих мест для многих людей — не может не радовать. И мы надеемся, что профсоюз связистов сумеет выстроить партнерские отношения и с руководством нового предприятия.

Наталья КОЧЕМИНА

В двух шагах от колдоговора



Предприятие

Ростовский филиал компании ОАО «Сыктывкар Тиссю групп» (рабочий поселок Семибратово, Ярославская область).

История

Основное производство ОАО «Сыктывкар Тиссю групп» базируется в Республике Коми и ранее было структурным подразделением регионального гиганта — Сыктывкарского лесопромышленного комплекса (СЛПК). Лет десять назад компания ушла в самостоятельное плавание, но, не смотря на это, работники решили остаться в профсоюзной структуре СЛПК.

— На головном предприятии у нас сложились вполне партнерские отношения с работодателем. Руководители понимают и принимают многие пожелания трудового коллектива. Никаких крупных конфликтов пока не возникало, надеемся, не возникнет и впредь, — объясняет **Ирина Подюкова**, председатель профкома ОАО «Сыктывкар Тиссю групп». — В нашем коллективном договоре предусмотрен ряд премий и привилегий, соцгарантий, поддержка ветеранов производства... Сейчас ведутся переговоры о том, чтобы работодатель оплачивал проезд к месту проведения отпуска не только работникам, но и членам их семей. Кроме того, для работников предусмотрено дополнительное медицинское страхование.



Действия

Когда пришло время «Сыктывкар Тиссю групп» расширяться и создавать филиал в Ростовском районе Ярославской области, сотрудники, приехавшие с головного предприятия на новое производство, стали подумывать о создании профсоюзной организации на новом месте. Их поддержали и другие работники.

Формирование первички из совсем малого количества сотрудников особого смысла не имело. Поэтому профсоюзные организаторы решили чуть подождать. Когда же предприятие встало на ноги, пришло время проводить агитацию и учредительное собрание по созданию профорганизации. **Ирина Подюкова** и ее коллега с СЛПК **Тамара Шергина** двинулись в Семибратово.

За несколько дней профлидеры провели встречи с представителями трудового коллектива в подразделениях предприятия, рассказали о плюсах профсоюзной организации и убедили вступить в профсоюз. Кроме того, к собранию были подготовлены все документы для создания и регистрации первички.

Итог

Благодаря такой подготовке новая первичка (в статусе цехкома) была официально зарегистрирована буквально за полчаса. На момент окончания оргсобрания в профсоюз вступили

ли 87 человек. И люди продолжали нести заявления. Таковы результаты органайзинга, активная фаза которого заняла всего два дня. В ближайшие месяцы на производство придут еще пара сотен сотрудников, и нет сомнений в том, что многие из них тоже поддержат профсоюз.

В первую очередь председатель профорганизации Ростовского филиала компании ОАО «Сыктывкар Тиссю групп» **Наталья Щеникова** намерена заняться разработкой предложений по коллективному договору. Но уже сейчас можно сказать, что он во многом будет соответствовать документу, действующему на основном предприятии.

Денис Журавлев, и.о. председателя профсоюза работников лесных отраслей РФ, так прокомментировал произошедшее:

— Нельзя сказать, что этот случай, когда на вновь возникшем предприятии практически сразу организуется первичная профорганизация и начинается подготовка к заключению коллективного договора, уникален. Работа по созданию первичек, конечно, ведется. Результат — всегда приятен. Тем более что у данной профорганизации, как я считаю, очень хорошие перспективы. Это экономически устойчивое предприятие, что дает все возможности для роста благосостояния работников и наполнения колдоговора, когда он будет заключаться.

Александр КЛЯШТОРИН

На правовые рельсы

Профсоюз

Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел).

Работодатель за всем не уследит

Само собой разумеется, что за таким огромным хозяйством следить очень трудно. И речь идет не только о руководстве РЖД — на профсоюзе тоже лежит огромная забота. Достаточно сказать, что Роспрофжел заключает с работодателями четыре отраслевых соглашения, которые касаются отдельно организаций железнодорожного транспорта, транспортного строительства, предприятий промышленного железнодорожного транспорта и профильных учреждений образования. Эти соглашения, как и каждый конкретный коллективный договор, устанавливают условия труда лучше, чем предусмотренные Трудовым кодексом. А значит, на гарантии работникам по множеству статей работодателем должны выделяться немалые деньги.

К сожалению, во многих организациях их выделяется недостаточно: профсоюзный мониторинг показывает, что в отношении работников ОАО «РЖД» и его дочерних структур ежемесячно допускается более тысячи нарушений, которые все вместе «стоят» миллионы рублей. Так, в марте этого года в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД» и других организаций, где работают члены профсоюза, правовой инспекцией труда Роспрофжела было проведено 524 проверки, в ходе которых выявлен 1521 факт нарушений. (В апреле, для сравнения, выявлено 1360 нарушений в ходе 432 проверок.)

Взаимовыгодное сотрудничество

Такой «хоккей» не нужен ни работникам, ни работодателю, ни профсоюзу: в результате страдают интересы всех. А для решения проблемы обща необходима налаженная система



партнерского диалога. И в данном случае социальные партнеры демонстрируют пример редкого взаимопонимания.

Дело в том, что нарушения, о которых идет речь, не только выявляются, но и практически всегда устраняются. Руководитель правового департамента Роспрофжела **Яков Купреев** говорит о том, что в 99% случаев работодатель устраняет нарушения и производит необходимые доплаты работникам по первому представлению правового инспектора профсоюза и безо всякого суда. Например, в ПМС 88 (путевая машинная станция) Октябрьской дирекции по ремонту пути «Путьрем» по представлению правового инспектора в марте 2014 года работникам начислена премия в общем размере 3,3 млн рублей. В Новокузнецком центре организации работы железнодорожных станций Западно-Сибирской дирекции управления движением оплачена работа в сверхурочные часы на общую сумму в 355 тыс. рублей — также по представлению инспектора. И так далее, и так далее.

В инспекции труда Роспрофжела работают 85 человек. Правовой инспектор труда есть на каждой дороге, в каждом высшем отделении — от Сахалина до Калининграда. В соответствии с постановлением президиума ЦК профсоюза каждый из них обязан проводить не менее шести проверок в ме-

сяц, но нередко проводят и гораздо больше. Например, по Западно-Сибирской железной дороге в среднем на одного инспектора приходится 105 проверок в год. Кроме того, Роспрофжел имеет в своих рядах еще 1200 внештатных инспекторов труда — ими после необходимого обучения стали председатели профкомов и цехкомов. И в связи с этим, конечно, возникает закономерный вопрос: а как должны относиться работодатели к такому чрезмерному вниманию со стороны профсоюза?

— На самом деле, они нам даже благодарны, — говорит Яков Купреев. — По той простой причине, что профсоюз, по сути дела, выполняет функцию кадрового аудита, причем бесплатного. Сейчас такие услуги очень распространены, есть специализированные фирмы, которые проверяют работодателей на соблюдение законодательства о труде, проверяют составление кадровой документации. Им платят за это очень большие деньги. Мы же, проводя проверки, оказываем нашему социальному партнеру бесплатную помощь. Наш интерес заключается в защите прав работников.

Отметим, что правовой инспектор труда профсоюза не может самостоятельно привлечь работодателя к ответственности, выписать штраф. Но работодатель устраняет — в абсолютном большинстве случаев — наруше-

ния по его представлению, потому что знает: ему это будет гораздо выгодней.

— Необходимо понимать, что каждое выявленное нарушение — это потенциальный судебный иск со стороны работника, предписание государственного инспектора труда или представление прокурора, — поясняет Купреев. — В том числе и поэтому работодатель, видя наше представление, в 99% случаев устраняет нарушение.

Оставшийся условный процент приходится, например, на те случаи, когда сохранять статус-кво работодателю позволяет несовершенство законодательной базы, допускающей в некоторых случаях различные трактовки. Есть и некоторое количество судебных дел, но это, скорее, исключения. Кстати говоря, суды правовые инспекторы труда Роспрофжелла выигрывают весьма неплохо.

Выигрывают все

Вместе с тем, на устранении нарушений социальное партнерство между профсоюзом и РЖД не заканчивается. Правовой департамент профсоюза регулярно собирает и систематизирует информацию от своих инспекторов с мест. Получившимся огромным объемом сведений руководство Роспрофжелла делится с социальными партнерами, и в головной компании эту информацию тщательно анализируют. Таким образом, весь процесс направлен не только на возвращение различных недоплат работникам, но и на устранение системных нарушений в ОАО «РЖД». В этом ответственный работодатель, несомненно, заинтересован. Особенно учитывая то, что Российские железные дороги — компания государственная и дорожит своим имиджем и деловой репутацией.

— Мы также уделяем много внимания пропаганде «трудовых» знаний, информированию работников, поскольку это действенный способ не допускать нарушений в принципе, — добавляет руководитель правового департамента Роспрофжелла. — Ведь цель инспекции — не проверки ради проверок, а предотвращение нарушений.

Павел ОСИПОВ

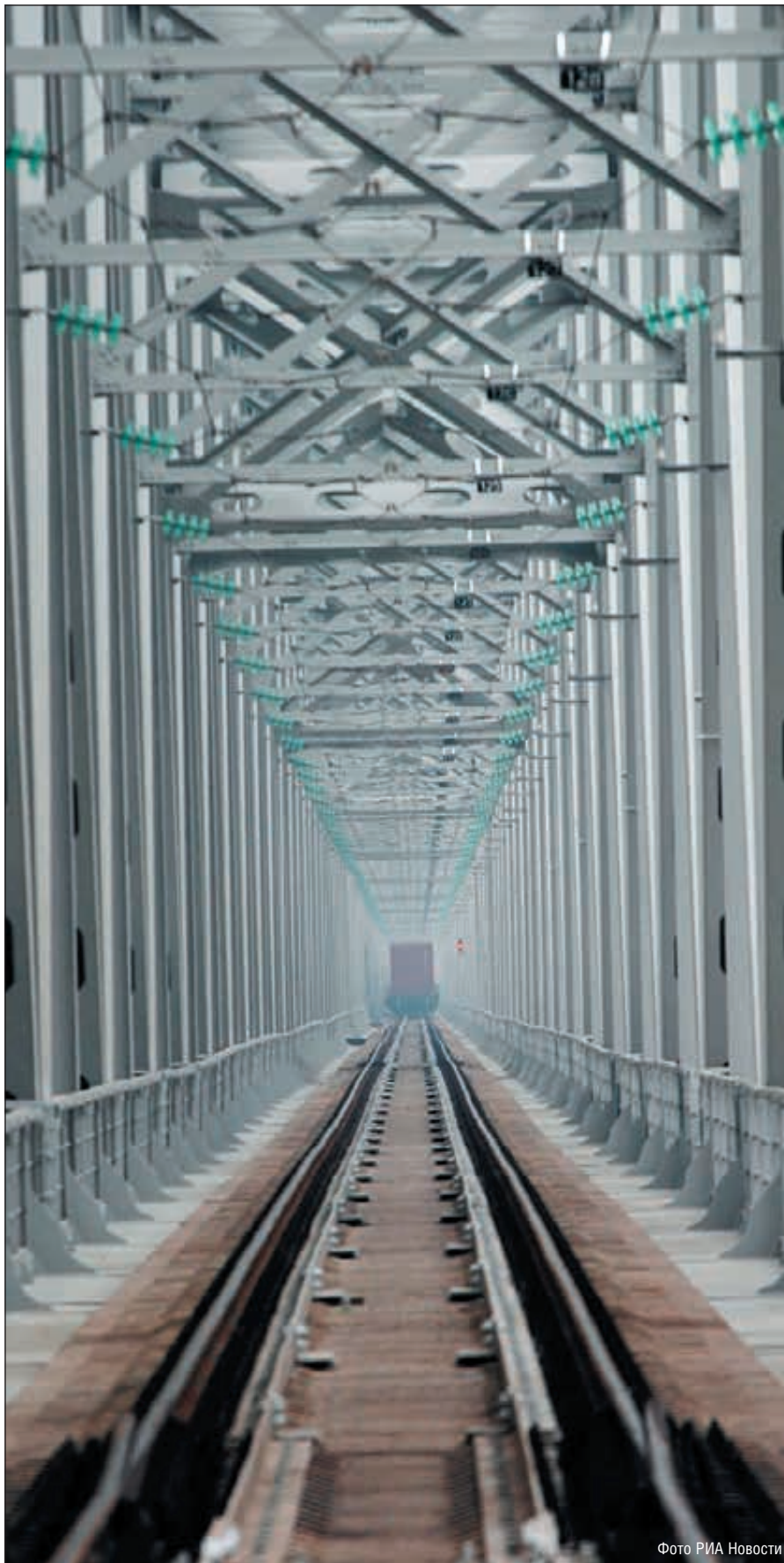


Фото РИА Новости

«Узкие места» в отношениях между ОАО «РЖД» и отраслевым профсоюзом действительно имеются, но социальные партнеры умеют на них «разминуться» с пользой и для работников, и для компании

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

Социально-трудовые КИЛОВОЛЬТЫ

Председатель «Электропрофсоюза»
Валерий ВАХРУШКИН ответил
на вопросы «Профсоюзного журнала»





РЕФОРМА И ПОСЛЕДСТВИЯ

— Валерий Николаевич, энергетика — наверное, одна из наиболее реформируемых отраслей экономики России. Аналогичным реформам подвергался разве что железнодорожный транспорт. Что происходило с отраслью в процессе реформирования? Применимо ли сравнение с железнодорожниками: в отдельные компании выделялось производство, отдельно — транспортировка электроэнергии, отдельно — продажа? Нужно ли это было и к чему привело?

— Начнем с того, что «Электропрофсоюз» в сегодняшнем виде существует с 4 декабря 1990 года. Реформирование, акционирование и дальнейшие реформы электроэнергетики — практически все это происходило уже при современном профсоюзе.

Наша продукция — это та продукция, которую на склад не положишь. Она постоянно используется, без нее сегодня не работает ни одно производство, не функционирует ни один современный жилой дом. Поэтому мы говорим о том, что электроэнергетика — это одна из оборонных отраслей страны, гарантирующая ее безопасность.

Но нужно понимать, что с «получением независимости» Россией и всеми другими странами СНГ начались всеобщие неплатежи. С началом 90-х годов капитальное строительство в отрасли закончилось, остались только ремонтные работы, на которые и делался упор при эксплуатации того оборудования, которое было внедрено еще в советское время.

— Тогда в отрасли только ремонт происходил?

— Из-за неплатежей в отрасли отсутствовали деньги. Не было нового строительства, не было вводов новых мощностей, не было никаких новых пусков — жизнь замерла на уровне ремонта. Причем основным должником у нас тогда было государство, которое давало бюджетникам средства на заработную плату, забывая обо всем остальном. Крупнейшими должниками были ЖКХ и Министерство обороны.

После прихода в отрасль Анатолий Чубайс принял волевое решение:

проводить отключения. То есть не платишь — не получаешь электроэнергию. Это было сделано для того, чтобы оживить отрасль и начать получать какие-то деньги с должников. Был определенный согласованный список организаций и предприятий, которые нельзя было отключать ни при каких условиях. Остальные подвергались регулярному отключению, до тех пор пока не начинали расплачиваться за использованную электроэнергию. Были конфликты, но в отрасль в результате пошли деньги. Когда пошли деньги, начала оживать отрасль, в том числе выросли объемы капитальных ремонтов.

Впервые о реформировании Анатолий Чубайс заговорил в начале 2000-х годов, на съезде «Электропрофсоюза». И профсоюз тогда задал ему один вопрос: социальная сфера будет затронута реформированием или нет? Он сказал: нет, социальная сфера как была, так и будет. Представителей всех территориальных организаций профсоюза включили в состав комиссий по реформированию, а Чубайс стал активно работать с нашим правительством, предлагая модели реформирования...

— Под социальной сферой вы имеете в виду все, что находилось при отрасли: больницы, детские сады, лагеря?..

— ...Санатории, профилактории, оздоровительные лагеря, клубы, стадионы, спортивные сооружения. До 90-х годов отрасль хорошо строила и обеспечивала своих работников жильем. Но мы понимали, что сохранить строительство не вполне реалистично. Было полное обеспечение детскими садами, оздоровительными лагерями. Практически не было такой структуры, где бы не было санатория-профилактория. Медицинское обеспечение — санчасти, фельдшерские пункты в небольших городах — было на высоком уровне. В эти структуры стояли очереди на работу — там была приличная зарплата. Одной из основных позиций по премированию воспитателей детских садов было 100-процентное посещение детьми садов — ведь это приводило к тому, что родители меньше брали листки нетрудоспособности по уходу за детьми...

Началось реформирование отрасли. И в 2005 году, когда были приняты основные законы, в ней на европейский манер были созданы структуры, которые занимались генерацией и которые занимались сетевым хозяйством. При этом сетевое хозяйство разделилось на две части: на федеральную сетевую компанию, которая объединяла высоковольтные сети, с напряжением 220 киловольт и выше, и на межрегиональные сетевые компании в регионах, где не было такого высокого напряжения. Так появились межрегиональные сетевые компании, которые разделились в основном по федеральным округам: МПСК Центра, Центра и Приволжья, Юга, Сибири и т.д. Потом был создан Холдинг «МПСК». Все разделилось по сферам деятельности, выделились отдельные структуры: диспетчеризация — было создано единое диспетчерское управление; ремонтники — ремонтные предприятия; сервисы и бытовые компании... В результате вокруг генерации образовались дочерние акционерные общества. РАО «ЕЭС России» тоже реорганизовалось. Были организованы департаменты по видам деятельности.

И началась эдакая «непонятка». Все стали создавать вокруг себя «акционерные общества», объявлять конкурсы на выполнение ремонтных работ — вроде бы все по закону. Но выбирали не всегда из тех ремонтных организаций, которые у них есть в реальности, — а из тех, где больше откат и кто предложил меньшую цену. Выберут организацию для проведения ремонтов — а у нее нет ни рабочих, ни оборудования. Тогда начинают перетягивать работников из тех организаций, где они есть. Естественно, за меньшую зарплату. Эта коррупционная схема начала работать жестко и ослабила ремонтную базу.

Профсоюз говорил о том, что ремонтников нельзя выводить из состава основных организаций, что их надо оставлять — как в сетевом хозяйстве, так и в генерации. На тот момент нас никто не слушал, и... доигрались до аварии на Саяно-Шушенской ГРЭС. Там именно эти ремонтные подрядные и субподрядные «отношения» привели к аварии. Другое дело, что это



Фото ИТАР-ТАСС



Фото ИТАР-ТАСС

«Впервые о реформировании Анатолий Чубайс заговорил в начале 2000-х годов, на съезде “Электропрофсоюза”. И профсоюз тогда задал ему один вопрос: социальная сфера будет затронута реформированием или нет? Он сказал: нет, социальная сфера как была, так и будет. Представителей всех территориальных организаций профсоюза включили в состав комиссий по реформированию, а Чубайс стал активно работать с нашим правительством, предлагая модели реформирования...»



Фото ИТАР-ТАСС



Приморский край, 2 сентября 1998 года. Работники владивостокской ТЭЦ-2 объявили бессрочную забастовку. С февраля энергетики не получают зарплату: потребители не платят за поставленную энергию, кроме того, из-за отсутствия средств не ведется подготовка к предстоящей зиме.

Москва, 15 ноября 2012 года. Митинг энергетиков против необоснованно низкой зарплаты работников отрасли

«Из энергетики уже выжали практически всё. Энергетику передали в частные руки, а теперь все хозяева стонут: “Нас обманули”, — хотя получили они ее бесплатно».

единственный случай, когда всё так резко вылезло наружу. Все остальные случаи, помельче, по сути, скрывались. Всем, кто давно работает в энергетике, известно: если есть постоянно работающий ремонтник, он заинтересован в том, чтобы качественно выполнить ремонт, чтобы не было остановок из-за неисправности оборудования. А временщик — наоборот: он не заинтересован в том, чтобы качественно работало оборудование, он заинтересован в том, чтобы оно быстрее выходило из строя...

— И чтобы были новые заказы...

— Новые заказы, новые поступления. Система работала против энергетиков. Одновременно началась «борьба с издержками производства».

После того как год боролись, оказалось, что основное направление в борьбе с издержками — это сокращение персонала...

— **В каком году это началось?**

— С 2006 года это стало регулярным явлением. После того как подвели первые итоги этой программы, оказалось, что 60—65% экономии достигается за счет сокращения персонала, а примерно 35% занимает все остальное. Убрали излишки, «сверхзапасы», лежавшие на складах десятилетиями, сдали металлолом, все склады вычистили, начали работать «с колес»... Сокращение численности шло из года в год, причем без учета норм обслуживания оборудования. То есть начиналась настоящая потогонная система.

Профсоюз неоднократно говорил, что этого делать нельзя. Что существуют определенные нормы обслуживания оборудования — количество людей, которое нельзя уменьшить. Если ты уменьшаешь эту норму — сокращаешь людей, — значит, другие должны работать более интенсивно. Повысились и риск получения травм, и возможность выхода из строя оборудования. Но никто на это внимания не обращал. Сегодня на отдельных станциях уже появились объявления: «Требуются...», — но люди идти туда работать не стремятся. Потому что одновременно была уничтожена вся социальная сфера — где-то передана в муниципалитеты, где-то отпущена на вольные хлеба...

— **И это несмотря на заявление Чубайса...**

— Примерно с 2006 года соцсфера начала таять. А когда мы ее потеряли — не стало у работников возможности пользоваться за 20 рублей санаторием-профилакторием, в перерыве приехать, процедуры пройти. Это сказало и на здоровье людей. Но проблема еще и в том, что не было одновременного повышения зарплаты...

ГДЕ ДЕНЬГИ ОТ ТАРИФА?

— **На тот момент Чубайс вроде бы пару раз поднимал зарплату энергетикам?**

— Качественно — нет. Один раз «со своего плеча» он это сделал в 2005 году, на 10% повысил заработ-

ную плату сверх обычной индексации (индексация зарплаты была с самого начала). И второй раз он дал 5% повышения зарплаты, а инфляция была чуть больше, и в итоге вместо 5% получилось 3,9%. Все остальные «повышения зарплат» — только индексация. Но инфляция в три-четыре раза больше, чем показатели индекса роста потребительских цен. Поэтому престиж энергетика падал, падал и падал...

Были ситуации, когда служащие и уборщицы в банковской сфере получали больше, чем наши машинисты блоков. Были ситуации, когда целыми бригадами энергетики переходили на другое предприятие. Я знаю случаи, когда целая бригада ушла «через дорогу», на нефтеперегонный комбинат.

А дальше началась история с подписанием отраслевых тарифных соглашений. С 2002 года на смену КЗОТ вошел в силу Трудовой кодекс. Статья в законе гласит о том, что ОТС могут заключаться только с некоммерческими структурами. И профсоюз принял все меры к тому, чтобы в электроэнергетике было создано объединение работодателей. На тот момент Анатолий Борисович [Чубайс] своим распоряжением создал объединение работодателей, и в 2004 году, после того как я стал председателем, мы впервые заключали с объединением отраслевое тарифное соглашение. У нас практически каждое заключение ОТС проходило с боем, и мы приостанавливали переговоры, теми или иными методами оказывали давление на работодателя. Но нам удавалось подписать отраслевое соглашение, которое в определенной мере устраивало нас...

— **Вернусь к теме реформирования отрасли. Были созданы компании с госучастием, как акционерные общества. В какой степени, с вашей точки зрения, государство влияет на их деятельность?**

— Когда в 2012 году мы вели переговоры по ОТС с объединением работодателей, нам пришлось обратиться к Министерству энергетики. До того мы как-то к министерству не обращались, потому что там заявляли, что «мы вопросами социально-трудовых отношений не занимаемся, в соответствии с постановлениями...».

— **А тарифами они занимаются?**

— Нет, и тарифами они не занимаются. Тарифами занимается Федеральная служба по тарифам (ФСТ) и региональные тарифорегуляторы.

— **А они не рассказали, чем они вообще тогда занимаются?..**

— Нет, не рассказали. (Смеется.) Поэтому министерство было нам не помощником, не подспорьем. После того как министром стал **Александр Новак**, мы вошли в серьезный клинч с объединением работодателей, потому что не решался основной вопрос — о системе формирования заработной платы. В результате профсоюз вышел на улицу. Мы заявили, что не согласны с такой постановкой вопроса: говорят, что средняя заработная плата в энергетике 40 тысяч, а по факту — по факту работники основных профессий у нас получали 8 тысяч, 10, 12... Тогда мы первый раз собрали расчетные листки, где указана реальная заработная плата, с разных территорий, по разным профессиям и представили в объединение работодателей: где 40 тысяч?! (У нас члены профсоюза — это в основном рабочие, ну, инженерный состав еще есть, а высших менеджеров у нас просто нет. Поэтому мы ориентируемся на рабочих.) И тогда мы начали вести в министерстве разговор о том, что в оплате труда нельзя иметь такой разрыв между ставкой 1-го разряда и оплатой топ-менеджера — в 100 раз! Мы долго «долбили» их по этому вопросу...

В отрасли есть предприятия, где 100% госсобственности, но они нас, профсоюзников, на дух не хотят переносить. На словах они — «мы с вами» и все такое. Но при этом говорят: «Вот если вы наберете больше 50% членов профсоюза на наших предприятиях, мы с вами будем иметь дело, а пока не наберете, можете к нам не приходите». И мы им сказали: разрыв в 100 раз по заработной плате — это как? Это нормально или не нормально?..

Теперь у нас есть информация о том, что договоры с топ-менеджерами компаний будут перезаключаться, и таких больших разрывов больше не будет. Но до какого уровня они снизили топ-менеджерам заработную плату — это тайна за семью печатями...

— То есть вам не дают эту информацию?

— Нам все время заявляют, что это «коммерческая тайна». Нам становится очень сложно получать информацию, касающуюся зарплаты, потому что ее считают коммерческой тайной. Хотя если посмотреть закон о коммерческой тайне — там нет этого ограничения. Вот в таких условиях сейчас приходится работать. Но, по крайней мере, теперь и «золотые парашюты» еще прикрыли...

— Это же как раз в ваших компаниях, собственно говоря, и происходили все эти «десанты»...

— Знаменитая ОГК-2. Когда это «десантирование» произошло, три или четыре человека из персон топ-менеджмента вытащили с собой 550 миллионов рублей...

— За последние двадцать лет энергетиков постоянно клеймят за то, что рост тарифов душит все — и железнодорожные перевозки, и производство, и металлургию, и так далее. А на выходе получается следующее: тарифы растут, но если в них покопаться, то выясняется, что доля заработной платы и повышения зарплаты основной массе работников в них мизерная!

— Я еще больше скажу: к чему привела вся эта программа «снижения издержек»? При сокращении персонала сэкономленный фонд оплаты труда при следующей защите тарифов у тарифорегуляторов изымался. Даже за счет сокращений мы зарплату остающимся поднимать не могли! Сейчас тарифы практически заморожены — об этом было постановление правительства. У нас много расходов, которые должны быть в тарифе, но их туда «поставить» не дают. ФСТ рассматривает все очень подробно: численность — ага, была численность 1,5 тысячи, сейчас сократили до тысячи — и оставляют в тарифе на тысячу работающих. И с чего прибавлять-то?

Регулируют тариф. Энергетикам запланировали повышение на 10%, а газовикам — на 25%. То есть той отрасли, которая потребляет 70% газа в виде топлива, откуда брать средства на оплату? В тарифе нам их не дали! Вот и режут другие необходимые статьи затрат, но при этом хотят надежно энергообеспечения и новых вводов.

— Но, слушайте, у вас же все равно отрасль, зарабатывающая деньги, — по идее-то, да? А куда они деваются?

— Ну, вот куда они деваются...

— Рост тарифов происходит? Происходит. Заработная плата в рамках подписанного вами в прошлом году отраслевого соглашения выросла примерно на 14%.

— Должна вырасти. Но не выросла. Мы пересчитали по другой методике, и получилось, что рост практически не произошел.

— Еще раз: тарифы вырастают, а зарплата растет гораздо более медленными темпами.

— Она практически стоит на месте.

— Понятно, что определенные деньги тратятся на техническое перевооружение отрасли. Но, наверное, не все повышение тарифа на это идет? Как говорится: «Где деньги, Зин?»

— На техническое перевооружение тратятся деньги и за счет других направлений работы. Деньги на оплату топлива приходится изыскивать за счет внутренних резервов, но их уже практически нет. Поэтому страдают ремонты, увеличиваются сроки эксплуатации оборудования — а от этого прямо зависит надежность энергоснабжения. Сокращается социальная сфера. Но ведь не беспредельно! Из энергетике уже выжали практически всё. Энергетику передали в частные руки, а теперь все хозяева стонут: «Нас обманули», — хотя получили они ее бесплатно. То есть им отдали энергетику бесплатно с одной целью: средства, которые они должны были заплатить за оборудование, за основные средства производства...

— Они должны вложить...

— ...они должны инвестировать в развитие энергетики. Первые три года — вообще никакого инвестирования! После — 2008 год и кризис. 2009—2010 годы — вообще ни о каком инвестировании не было речи. Из 100 инвестиционных программ выполнялись порядка 40—45, и то только в тех организациях, где владельцем основного пакета было государство, и в тех, где совладельцами были транснациональные компании. А во всех остальных — никаких инвестпрограмм не

выполнялось. И возникает следующий вопрос: куда вообще девались деньги? Но у нас это извечный вопрос в энергетике. В землю ушли? Коротнуло?

— Да, сложно отвечать за плюсы и минусы всей отрасли. Но вот еще одна история — просто я был свидетелем. Амурская область, город Благовещенск, и напротив него — построенный недавно китайский город. И вечером город Благовещенск — такой темноватый, мягко говоря. А напротив — весь в огнях китайский город. При этом он освещен как раз российской электроэнергией, которую китайцы покупают, как мне сказали, по более низким ценам, чем ее продают городу Благовещенску. И вот почему так происходит? Да и как такое может быть вообще? Это ведь товар, который идет на экспорт, он, по идее, должен быть-то дороже, чем для внутреннего потребления?

— А как мы газ дешевый Украине продаем?.. В Сибири было построено много электростанций, а север Китая практически не имел своей электроэнергии. Сейчас, может быть, и имеет, но в то время, когда строились сибирские станции, у китайцев электроэнергия там не было. И нам было проще продавать электроэнергию Северному Китаю. В последнее время наши электростанции не загружены — китайцы в таких объемах, которые планировали, сейчас уже не покупают, они свою энергетику там раскручивают. Поэтому, в общем-то, берут — и слава богу, пусть берут. Но кто и как устанавливает тарифы для них — большая тайна...

ПРОФСОЮЗ ПОД НАПРЯЖЕНИЕМ

— Реформирование отрасли, создание крупных компаний — как это повлияло на профсоюзную структуру? Что сейчас представляет собой «Электропрофсоюз» в смысле структуры?

— С 2003 года мы упорно думали над вопросом реформирования: как она пойдет, эта реформа? Какие будут образовываться хозяйственные структуры? Что профсоюз может противопоставить им? Мы долго искали разные формы взаимодействия. Вот, к

примеру, есть оптовые генерации, куда входит пять станций, разбросанных по всей России. Как в них создавать профсоюзные структуры? Какой коллективный договор может быть — филиальный или единый?

— **И кто будет возглавлять там работу — совет председателей профорганизаций либо иная структура...**

— Совершенно верно. И мы пришли к выводу, что для этого достаточно создать советы представителей первичных профорганизаций. В совет представителей первичных профорганизаций могут входить не только председатели. Если первичка, допустим, уполномочила своего председателя территориальной организации...

— **Ну, кого делегировала, того и...**

— Да. И время показывает, что мы сделали правильный шаг. Мы не ошиблись, организовав такие структуры. Где есть единый коллективный договор, там этот координационный орган очень хорошо отрабатывает, и никаких проблем нет.

— **Как реформирование повлияло на численность профсоюзов? В 2002 году в профсоюзе было около 900 тысяч человек...**

— Влияет, потому что реформы до сих пор идут. А вот на той стадии реформирования вообще был кошмар! Не успеют создать одну хозяйственную структуру, мы под нее подстраиваем свою организацию, смотрим, а компания уже снова реформируется — либо сливается, либо делится. На определенном этапе из профсоюза вышли все руководители в компаниях, начиная от заведующих отделами и выше. Зарплату им хорошую положили сразу, и сразу же стало жалко денег. Ежегодно в профсоюз мы принимаем 35—40 тысяч человек. Но и теряем при этом — по собственному желанию выходят 6—7 тысяч. То есть вроде бы должен быть прирост — а на самом деле убыль.

— **Сейчас сколько людей состоят в профсоюзе, по последним статданным?**

— У нас около 500 тысяч человек. Это 1290 первичных организаций. Сейчас появляется еще одна межрегиональная организация — Крым и Севастополь. Они сами решили, что будут межрегиональной организацией, создали уже 11 первичек...



«У нас около 500 тысяч человек. Это 1290 первичных организаций. Сейчас появляется еще одна межрегиональная организация — Крым и Севастополь».

ПРЕФЕРЕНЦИИ ДЛЯ МИРА

— **Какие отношения складываются у профсоюза с объединением работодателей? Довольно активно обсуждается инициатива профсоюзов: стимулирование работодателей к вступлению в объединения...**

— С этой инициативой мы выступили наравне с Нефтегазстройпрофсоюзом. То есть она, так сказать, родилась сначала на нашем уровне, но **Замосковный** (лидер объединения работодателей в секторе электроэнергетики. — **А.Ш.**) оказался чуть ловчее и «озвучил» это предложение **Шохину** (председатель РСПП. — **А.Ш.**). Шохин — нашему президенту передал, и президент сказал, что можно посмотреть на это дело. Мы проводили конференции по этой теме в Тюмени, на Дальнем Востоке, в Крыму. Уже есть определенные наработки, есть что подготовить в адрес Российской трехсторонней комиссии. Мы считаем, что если давать работодателям определенные пре-

ференции, то работодатели активнее пойдут в свои объединения. Профсоюз работников АПК тоже поддерживает эту идею...

— **Какие направления работы вы считаете наиболее перспективными для развития профсоюза?**

— Анализируя ситуацию, мы видим, что кадровый состав, в общем-то, постарел. У нас приличное количество руководителей уже перевалило за «независимый» возраст, некоторые — уже за два «независимых» возраста. Seriously встанет вопрос смены кадров. Далее, в следующем году у нас опять начинается процесс с очередным заключением ОТС. Ну а третье — укрепление нашего профсоюза. Как я уже сказал — кадры, учеба. У нас существует неплохая информационная система. Она должна быть реализована на каждой территории и в первичках. Развитие информационной системы мы тоже считаем первоочередной задачей профсоюза.

Вопросы задавал
Александр ШЕРШУКОВ

Дом корабелов

«Севмашу» и его профсоюзной организации есть чем гордиться к своему 75-летию

Территория в 300 гектаров, 100 тысяч квадратных метров высокотехнологичного производства, 23 тысячи работников и более 150 субмарин, созданных за без малого 75-летнюю историю. Все это — производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие», крупнейший в России и один из самых известных в мире судостроительный комплекс. Или сокращенно, как бы для своих, «Севмаш». Подружиться с гигантским производством не так уж трудно. Достаточно внимательно отнестись к его истории, процессу создания подлодок и внутренней «кухне». А еще — пообщаться с теми, кто, собственно, делает завод живым. С работающими здесь судостроителями и его профсоюзной организацией. Корреспондент «Профсоюзного журнала» побывал на «Севмаше» и оценил размах производства и условия труда.







Корабелы «Севмаша» — настоящие рекордсмены по созданию атомных подводных лодок. За годы работы на предприятии их было построено более 125! И это не считая прочих заказов, выполняемых заводом-гигантом

РАЗМЕР ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ

Входить в цеха Северного машиностроительного предприятия, признаться, немного страшно. Невероятных размеров помещения, забитые гигантскими станками и механизмами, производят впечатление даже на подготовленных людей, понимающих специфику здешних работ. Ну не привык человек к таким размерам, и все тут! В первые минуты возникает ощущение, что попал в какое-нибудь научно-фантастическое произведение, на строительство космического флагмана, не меньше. Кстати, в фантастической литературе есть поджанр «дизельпанк», один из столпов которого — описание колоссальных механизмов, сооруженных воображаемым человечеством как для войн, так и для мирной жизни. И их производства, соответственно. Хотя в рамках этого жанра принято все больше описывать технологии 30-х — 50-х годов XX века. Так вот, если проводить параллели, то подробное описание «Севмаша» вполне может зародить отдельный литературный поджанр, основанный на описании атомных технологий. Ведь именно производство атомных субмарин — основная деятельность этого предприятия-гиганта.

Популярная нынче приставка «нано» здесь не в чести. «Гига» — вот это по-севмашевски! Только представьте себе: 300 гектаров территории, больше сотни подразделений, более 100 тысяч квадратных метров производственного пространства. Работают же на предприятии, ни много ни мало, 23 тысячи человек.

«Скоро придется свои авиалинии открывать, чтобы успеть от цеха до цеха добраться», — шутят работники. Шутки шутками, а вот автобус по территории завода курсирует уже не первый год. Строго по расписанию, раз в полчаса, по главной улице завода развозит он корабелов по рабочим местам. Да-да, не удивляйтесь. Здесь есть собственные улицы, равно как и библиотеки, отдельно стоящий музей, памятники и еще много других социальных и культурных объектов. И производственных, конечно. Но о них, в силу высокой секретности предприятия, не особо-то и распишешься. Впрочем, кое о чем говорить все-таки можно и нужно.

Многие цеха «Севмаша» уникальны, есть и настоящие рекордсмены. Так, при строительстве первых цехов завода впервые в производственной архитектуре была применена художественная кирпичная кладка. Здания эти и сейчас выглядят весьма нарядно. А знаменитый 55-й цех долго удерживал звание крупнейшего эллинга в мире, только недавно уступив одному из зарубежных судостроительных гигантов. Тем не менее на территории старушки-Европы конкурентов 55-му не обнаружено и по сию пору.

Экскурсию по одному из цехов корпусо-сварочного производства для меня проводит глава цеховой профорганизации **Валерий Мухин**. Здесь из заготовок, выполненных в других подразделениях завода, конструируются внешние и внутренние корпуса атомных субмарин. Колоссальные размеры механизмов действительно поражают воображение. Один токарно-карусельный станок — размером с небольшой коттедж — чего стоит! А готовая продукция? Лишь небольшой кусок собранного корпуса — высотой с пятиэтажку. Широкие кольца из крепчайшей легированной стали ставят друг на друга и намертво сваривают между собой. Если представить себе диаметр подлодки, можно хоть немного осознать объем работ, проделываемых местными судостроителями.

— А как проверяется качество сварки? — выкрикиваю я свой дилетантский вопрос руководителю цехового комитета. Гул и шум на производстве стоит такой, что с собеседником, идущим рядом, приходится буквально перекрикиваться.

— Видите во-о-он ту камеру? — указывает Мухин на закрытую со всех сторон вертикальную трубу, высотой, наверное, метров тридцать. — Это рентгеновская установка, с помощью которой специалисты проверяют сварочные швы.

Проверке качества изготовленных деталей уделяется на «Севмаше» огромное внимание. Еще бы! Ведь от этого зависят жизни сотен моряков. Производители должны уберечь экипаж субмарин от неприятных сюрпризов, которые могут преподнести и стихия, и вероятный противник. Потому и

количество разного рода испытаний, которым подвергаются как отдельные компоненты подлодок, так и почти готовые изделия, превышает мыслимые пределы. Вместе с тем, заботясь о чужой безопасности, нужно помнить и о своей.

— Охрана труда — одна из важнейших задач нашего цехового комитета. Сами видите, в каких непростых, тяжелых условиях работают наши люди, какие на них ответственность и нагрузка, — говорит Валерий Мухин.

— А сколько зарабатывают люди в цехе? — задаю я вопрос, который чаще всего интересует большинство сотрудников любого предприятия.

— На производственных работах, если конкретно по нашему подразделению, то 56—57 тысяч рублей, — поясняет предцехкома. — Это если говорить о сварщиках и сборщиках и с учетом переработок. За последние месяцы заработная плата существенно выросла.

Что ж, сумма для Архангельской области весьма внушительная.

СТАРШИЙ БРАТ СЕВЕРОДВИНСКА

Об истории «Севмаша» написана не одна внушительного размера книга, и уложить всё в небольшую журнальную статью не представляется возможным. Но обратить внимание на ключевые моменты — надо безусловно. Если оставить за бортом историю этого завода-гиганта, не будет понятно, что заставляет заводчан так гордиться им, держаться за рабочее место и стараться делать свою работу как можно качественнее.

А началось все с одного из известнейших духовных центров российского Севера — Николо-Корельского монастыря. После революции 1917 года судьба монастыря, имеющего более чем 500-летнюю историю, была незавидной: часть строений предали огню или разрушили, в других — обитали воспитанники детской трудовой колонии. Все окончательно изменилось в начале 30-х годов, когда для СССР стало время создавать Северный флот, а значит, выбирать место для строительства крупного судостроительного и судоремонтного центра. В 1936 году по указанию наркома тя-

желой промышленности **Орджоникидзе** была создана правительственная комиссия, задачей которой стал поиск подходящей площадки в районе Архангельска.

Нашли 12 вариантов, и споры, где возвести верфи, велись долго. Окончил их лично **Сталин**. Когда на суд вождю представили заболоченную площадку, омываемую ледяными двинскими протоками, он сказал: «Старые монахи — люди толковые, они знали, где надо строить. Это серьезная рекомендация площадки». Работники Северного машиностроительного предприятия и сейчас любят козырять этой фразой.

Место отлично подходило и по чисто прагматическим соображениям: напротив территории будущего «Севмаша» расположен остров Ягры, позволяющий обойтись без строительства специальных защитных сооружений для акватории порта. К тому же лед в Никольском устье Северной Двины был относительно тонким и рыхлым даже в самые суровые зимы, что частично облегчало задачу создания Северного флота. Да и до границ других государств отсюда было далеко, что, по задумке проектировщиков, могло спасти предприятие в случае начала войны.

Строительство завода началось в июне 1936 года силами крестьян и молодежи, прибывших из Архангельской, Вологодской и других областей. Условия строительства были по-настоящему сложные: местность заболочена, погода не балует даже летом, гнус и прочие насекомые. Но всего за полгода и практически без использования техники удалось подготовить площадку для возведения корпусов. Однако добровольцы трудились над созданием «Севмаша» всего 1,5 года. Из-за высокого приоритета стройки и нехватки кадров в 1938 году строительство было передано в ведение НКВД. После чего возведением северной верфи занялись примерно 25—30 тысяч заключенных. Вслед за производством потихоньку стал расти и поселок, изначально получивший вполне логичное название — Судострой. В 1938-м поселок получил статус города и был переименован в Моло-



Вверху: Популярная нынче приставка «нано» на «Севмаше» не в чести. «Гига» — вот это по-севмашевски! Механизмы и конструкции этого предприятия действительно производят впечатление. Справа: платформа «Приразломная», создана сотрудниками «Севмаша» для разработки российских нефтяных месторождений в Арктике

товск. А Северодвинском город и во все стал только в 1957-м. Так что работники «Севмаша» с полным правом называют город «младшим братом» своего завода.

В 1939 году гигант наконец был построен, и, казалось бы, наступило самое время неторопливо возводить корабли, доводя до совершенства судостроительные технологии. Официальной датой начала производственной деятельности предприятия считается 21 декабря 1939 года — день закладки на стапеле первого корабля, линкора «Советская Белоруссия». К сожалению, линкор не были достроен. Планам корабелов помешала война. Срочно пришлось переключаться на создание других судов, которые потребовались Родине для борьбы с фашистским флотом. Первыми такими кораблями стали «морские охотники», сконструированные специально для охоты на немецкие субмарины. Изменился и состав сотрудников предприятия.

С началом Великой Отечественной войны львиную долю специалистов «Севмаша» призвали на фронт. А все производство фактически оказалось на плечах женщин, подростков и молодых спецов. Пожилые корабелы взяли на себя функцию инструкторов, женщины работали преимущественно в подсобных службах... А основным производством занимались около шести тысяч детей и юношей, от 12 до 18 лет. Проводя экскурсию по музею «Севмаша», научная сотрудница **Виктория Щекина** рассказала историю. Однажды директор предприятия **Сергей Боголюбов** зашел в цех. Смотрит, а там никого нет. Он спросил у начальника цеха, почему работа простаивает. Тот посоветовал обойти с другой стороны — молодых работников попросту не было видно за станками.

После войны завод постепенно строился и рос. Руководители успешно провели три реконструкции. Последняя закончилась в 1984 году и фактически

удвоила производственные мощности Северного машиностроительного предприятия. Развивались и применяемые технологии. Если начинал «Севмаш» со строительства надводных кораблей, то далее переключился на возведение дизель-электрических подлодок, а затем и атомных. Причем с каждой очередной реконструкцией завод подготавливали к выпуску новых поколений субмарин. Производственным достижениям и уникальным разработкам «Севмаша» нет числа. Ведь задачи для завода разрабатывали десятки академиков и знаменитых конструкторов. Мастера «Севмаша» создали и самую быструю подлодку, и подлодку, способную погрузиться наиболее глубоко, и самую большую субмарину, и даже подводную лодку с титановым корпусом.

В 90-е годы завод, как и большинство крупных производств страны, ощутил на себе всю тяжесть новой экономической политики. Средств на



«оборонку» стали выделять существенно меньше. Денег не хватало, но как-то пережили, перетерпели. И через несколько лет государство вновь повернулось к корабелям лицом.

Следующий кризис настал уже не так давно — при руководстве экс-министра обороны **Анатолия Сердюкова**, который еще недавно был под следствием по обвинению в халатности — и уже, как по волшебству, амнистирован. Именно в его правление у «Севмаша» (как и у многих других оборонных предприятий) начались проблемы с гособоронзаказом. Предлагаемых за работу денег катастрофически не хватало, а прислушиваться к мнению судостроителей, экспертов и профсоюза министр не хотел. Заказ-то благодаря активности руководства и профкома «Севмаша» вскоре вернули, и даже подписали в ноябре 2011 года соответствующие документы в присутствии **Владимира Путина**, находившегося еще в своей премьерской ипостаси. Тем не менее

за время отсутствия средств и работы предприятие покинули многие квалифицированные кадры, перебравшиеся в поисках лучшей доли на другие заводы и в другие города. В какой-то мере от последствий этого кризиса производственное объединение не может оправиться до сих пор. Но об этом поговорим чуть позже.

26 РАБОТНИКОВ ПРОФКОМА

Под стать гигантскому производству и профком предприятия. Шутка ли — 26 освобожденных сотрудников, полностью уделяющих свое рабочее (а частенько и личное!) время профсоюзным делам.

Здесь и 11 председателей цеховых комитетов, и юридическая служба, и бухгалтеры, и аппарат профсоюзной организации. Много это или мало? В первичную профорганизацию отчисляют взносы почти 15 тысяч человек. Она включает в себя 49 цехомов, 6 постоянных комиссий профкома, задей-

ствованных на разных направлениях работы, 423 профгруппы со своими лидерами... В общем, что численность, что структура вполне соответствуют небольшому городу! Сотрудники профкома никогда не остаются без работы.

— Мы проанализировали динамику приема и выхода в нашу организацию и пришли к выводу, что количество людей, решивших вступить в профсоюз, превышает количество тех, кто по той или иной причине написал заявление о выходе, — поясняет председатель первичной профсоюзной организации ОАО «ПО «Северное машиностроительное предприятие»» Андрей Гичко. — Учитывая, что у нас очень большое количество сотрудников предприятия, а соответственно, есть и текучесть кадров, в год мы принимаем в профсоюзные ряды около 500 человек.

Одно из главных направлений работы профкома — защита юридических интересов членов профсоюза.



Причем в юрслужбу можно обратиться не только по трудовым, но и по вполне личным вопросам.

— Наша юридическая служба уникальна. Мы достаточно крупная первичка, и работы здесь всегда хватает. В нашей службе работают три юриста, и мы занимаемся всеми категориями дел, за исключением уголовных, — описывает работу своей службы **Елена Гладнева**, юрисконсульт первой категории, руководитель юридической группы первичной профсоюзной организации «Севмаша». — Каждый член профсоюза имеет право прийти к нам с любыми юридическими вопросами, — от самых бытовых, таких как

разводы, выплата алиментов, ДТП и так далее, и до по-настоящему тяжелых трудовых конфликтов.

Елена поделилась с «Профсоюзным журналом» статистикой: только за 2013 год юридическая служба первички приняла более 1300 сотрудников «Севмаша». Далеко не каждое частное юридическое агентство или адвокатская контора может похвастаться таким внушительным результатом! Особенно учитывая разный профиль дел, которыми приходится заниматься Елене Гладневой и ее коллегам.

— Наиболее частые обращения к нам — все же по гражданско-правовым делам, — объясняет Гладнева. —

Это дорожно-транспортные происшествия, взыскания со страховых компаний, семейные дела. По ДТП сложилась особенно хорошая практика — мы взыскиваем довольно крупные суммы, в которые включаем и утраченный заработок, и расходы на лечение.

Трудовые споры — это основное направление, с которым приходится иметь дело профсоюзным юристам. Здесь и обжалование дисциплинарных взысканий, и назначение льготных пенсий, и прочие дела такого рода. Правда, многие вопросы удается решить в досудебном порядке. Например, через комиссию по трудовым



Слева: Под стать заводу-гиганту и его первичная профсоюзная организация. Шутка ли — почти 15 000 членов профсоюза!

Справа вверху: Председатель профкома ОАО ПО «Северное машиностроительное предприятие» Андрей Гичко поздравляет лидера профкома ветеранов Валентину Никонову



спорам, возглавляет которую заместитель председателя первички Юрий Репин. Но и это тоже, без сомнения, достижение профсоюзной юр-службы.

— Все вопросы, попадающие в комиссию по трудовым спорам, обрабатываются в нашем подразделении, — говорит глава юридической службы. — За последний год большинство таких вопросов удалось разрешить с юристами работодателя даже до вынесения на КТС. Трудовые споры — штука довольно конфликтная, и, надо признать, не все сотрудники приходят к нам. Но хочу сказать, что если уж обращаются, то мы с большой вероятно-

стью поможем. Например, для обратившихся к нам по поводу назначения льготных пенсий мы выиграли, наверное, 85% дел. Последний обратившийся получил более 140 тысяч рублей: нам удалось доказать, что Пенсионный фонд необоснованно отказал ему в начислении льготной пенсии.

И МОЛОДЕЖИ, И ВЕТЕРАНАМ

Профсоюзная молодежная комиссия часто является инициатором внесения изменений в коллективный договор. Недавний пример — предложение о компенсации работникам выплат по ипотечным кредитам. Конечно, сотрудники не собираются

полностью скинуть ипотечное бремя на работодателя, но хотят предложить администрации выплачивать некоторую сумму. Другая сторона деятельности профсоюзной молодежи предприятия — оргработа.

— Наша молодежная комиссия участвует в организации туристических слетов, концертов, тренингов по ораторскому мастерству. Недавно впервые провели заводской КВН, в котором участвовали десять команд, — рассказывает Роман Трапезников, председатель комиссии по молодежной политике первичной профорганизации «Севмаша». — Ну и, конечно, для нас важно, что, находясь в резер-

ве, мы учимся быть достойной заменой для наших уважаемых профсоюзных лидеров. Я однажды выступал в цехе, а меня спрашивают: «Почему все преференции — молодежи?» Дело в том, что молодежь сейчас важна для любого завода. Ее стараются удерживать. К тому же, внося в коллективный договор какие-то льготы для нее, потом гораздо проще распространить их действие на всех сотрудников предприятия, чем пробивать с нуля, — делится Роман секретами работы.

По словам Романа, кредо участников комиссии по молодежной политике — это ответственность за сказанное. Выступаешь на заседании с каким-то предложением — будь любезен воплотить его в жизнь. Крупные производства вообще и «Севмаш» в частности не располагают к бросанию слов на ветер. Пустобрехи здесь надолго не задерживаются. Слишком уж для них тут все основательно и конкретно.

Еще одна интересная и важная для членов комиссии задача — прояснять для молодых сотрудников историю профсоюза завода, его традиции. Профсоюзная молодежь совместно с музеем предприятия часто организует тематические экскурсии, рассказывая заинтересовавшимся судостроителям не только о ключевых точках судьбы предприятия, но и об истории и достижениях профсоюзной организации.

— У нас даже лозунг по этому поводу есть: «Кто не чит историю, тот не имеет права на будущее», — поясняет Трапезников.

Если профсоюзная молодежная комиссия пока все же находится на пути становления и обкатки рабочих схем, то о деятельности совета ветеранов производства и ветеранской профсоюзной организации «Севмаша», так же как и об истории завода, можно писать целые книги. Начать хотя бы с того, что в профкоме ветеранов зарегистрировано более 1800 работников. Это люди, которые, с одной стороны, готовы и обучать молодежь, и участвовать в праздничных мероприятиях, а с другой — сами нуждаются во внимании и поддержке.

Профком ветеранов — отдельное структурное подразделение профсоюзной организации «Севмаша», со

своим освобожденным профлидером. И лидером удивительным. **Валентине Никоновой** — 92 года. Она ветеран войны, орденосеца. Великую Отечественную прошла в передовых отрядах войск связи, овладела пятью (!) военно-техническими специальностями, а День Победы встретила в Кракове, по пути участвуя в освобождении от фашистов Киева, Львова и других городов. Во многом опыт тех тяжелых лет позволяет ей и по сию пору оставаться в строю. Не привыкла Валентина Андреевна скучать. Вот и работает.

— В профсоюзном комитете я лет сорок, наверное. А руковожу ветеранской профсоюзной организацией... — Валентина Андреевна на секунду задумывается. — Ровно тридцать лет!

Общий стаж работы на «Севмаше» у профлидера — 67 лет. Как приехала сюда к жениху в 1947-м, так и трудится на благо корабелов. Начинала в отделе кадров, а затем занялась общественной деятельностью. Валентина Андреевна смеется, что вообще-то никогда в профсоюзные лидеры не собиралась, а выбрали ее не то чтобы случайно, но практически не обсудив с ней самой.

— Только-только я вышла на пенсию... Несколько месяцев вроде отдохнула. Однажды выхожу на улицу погулять и встречаю коллег. Оказалось, они на профсоюзное собрание шли, ну и меня с собой взяли. За компанию, — рассказывает председатель ветеранской профорганизации. — На собрании выяснилось, что предыдущий председатель решил сложить с себя полномочия и надо выбрать нового. Тут соседка подняла руку и к полной моей неожиданности предлагает мою кандидатуру. А зал поддержал! За меня тогда действительно очень многие проголосовали. Правда, председателем меня тогда делать все же не стали, видимо, посчитали, что опыта профсоюзного маловато. Но место заместителя я заняла. А через девять лет, после долгих уговоров, я согласилась возглавить организацию.

Прежде всего, для ветеранской профорганизации важна забота о людях и внимание к ним.

— Мы должны делать все для того, чтобы, уйдя на пенсию, человек никогда не подумал, что на работе было

лучше, чем на заслуженном отдыхе, — говорит Никонова. — Надо, чтобы человек жил столь же насыщенной, интересной жизнью! Поэтому мы устраиваем и новогодний бал, и красочные мероприятия на 8 Марта и 9 Мая, День пожилого человека. Отдельно наши районные представители организуют встречи и праздники у себя на территориях.

Особое внимание — к тяжелобольным людям. Дома ли человек, в больнице ли — активисты ветеранской организации, несмотря на то, что сами уже немолоды, навещают заболевшего коллегу, позаботятся о том, чтобы он ни в чем не нуждался, общаются с ним.

— А что, на ваш взгляд, главное в профсоюзной работе? — интересуюсь я у профлидера.

— Любовь к людям, — мгновенно откликается Валентина Андреевна. — Любовь, понимание и желание помочь.

Конечно, помогает своим ветеранам и администрация предприятия. Всего совет ветеранов «Севмаша» объединяет около 15 тысяч человек. Это самая большая ветеранская организация в Северодвинске! И для всех них завод ежегодно выделяет материальную помощь, дает льготные путевки в санатории и здравницы, старается поддерживать льготами.

— Предприятие содержит целый штат сотрудников, работающих непосредственно с ветеранами, — объясняет заместитель председателя профкома «Севмаша» **Татьяна Базлова**. — Да что там говорить — даже здание ветеранского совета, как и всех прочих социальных построек, находится на балансе завода!

«ПОДЪЕМНЫЕ», ЖИЛЬЕ И ПРОЧИЕ ГАРАНТИИ

Как известно, главный результат работы профсоюзной организации на любом предприятии в мирное время — это коллективный договор той или иной степени внушительности. В идеале — обеспечивающий работников как можно большим количеством льгот и преференций. Что ж, в случае «Севмаша» колдоговор (если брать его не отдельно, а с приложениями) достаточно объемный и предос-



Профком «Севмаша» — это не только коллективные переговоры, льготы и гарантии для работников предприятия и развитое социальное партнерство. Это общественная сила, способная массово поддержать борьбу профсоюзов за экономические и социальные права всех жителей Архангельской области

твляет сотрудникам предприятия ряд интересных возможностей. Например, разного рода компенсационные выплаты, которые помогают членам профсоюза в различных жизненных ситуациях. Так, по колдоговору работникам положены дополнительные средства в случае рождения ребенка, смерти близкого родственника и при бракосочетании. Для сотрудников, поступающих на «Севмаш» после прохождения военной службы, предусмотрены подъемные в размере 10 тысяч рублей. Подъемные выплачиваются и жителям Архангельской области, прибывшим работать на завод по приглашению.

Крайне актуальный вопрос для работников производственного объединения (как и для сотрудников многих других заводов по всей стране) — жилье. По закону об акционерных обществах, предприятию нельзя содержать общежитие для предоставления комнат приезшему персоналу. Эту роль сейчас играют несколько гостиниц, действующих под эгидой «Севмаша», куда сотруд-

ники селятся на льготных условиях. Кроме того, наем жилья субсидируется работодателем в соответствии с коллективным договором.

Приятная неожиданность: в прошлом году, впервые за 20 лет, «Севмаш» начал возрождать жилищное строительство для своих работников. На данный момент из программы строительства, разработанной на 2012—2020 годы, сдано два дома — на 30 и 38 квартир. А в следующем году будет достроен дом на 97 квартир. Нуждающиеся в жилье работники могут приобрести недвижимость по льготной цене. Прибавьте корпоративное кредитование и те предложения по выплатам ипотеки, о которых рассказывал Роман Трапезников, — получается если и не сплошной праздник жизни, то, по крайней мере, разумный подход к решению жилищных проблем. И главное, что программа жилищной поддержки уже включена в колдоговор!

— Приходящих на «Севмаш» работников интересует вопрос: «А что нам даст профсоюз?!» — рассказыва-

ет председатель первичной профсоюзной организации завода-гиганта Андрей Гичко. — На это, конечно, можно отвечать встречным вопросом: «А что вы сделаете для профсоюза?» — но для нас это неактуально. Потому что есть о чем рассказать. За прошедшее время мы добились весьма неплохих бонусов для членов профсоюза. Это и материальная помощь, и беспроцентные ссуды, и помощь в трудных юридических вопросах, и выплата компенсаций при приобретении путевок в санатории Архангельской области. Перечисление наших достижений можно продолжать.

Одним из главных таких достижений можно назвать внушительное повышение зарплат, состоявшееся на предприятии в начале года. С 1 февраля тарифные ставки и оклады выросли у всех сотрудников «Севмаша» разом на 15%.

В этом году истекает срок действия коллективного договора. Однако бояться корабелам нечего. Профком и представители администрации уже



Сверху: Вид на ключевые цеха ОАО «ПО Северное машиностроительное предприятие».

Снизу: Несмотря на то, что труд на «Севмаше» — не из легких, дамы тоже находят здесь работу по вкусу



пришли к соглашению о продлении действующего колдоговора на три года, сохранении социальных гарантий, а также увеличении размеров некоторых компенсаций.

Сейчас профком «Севмаша» пытается добиться от работодателя включения в колдоговор выплаты компенсации морального вреда для семьи работника в случаях потери кормильца, получения производственной травмы или профзаболевания. Суммы обсуждаются весьма внушительные: в зависимости от ситуации — от 100 тысяч до 400 тысяч рублей.

Особенно приятно, что заслуги профсоюза признаются не только работниками, но и администрацией. Понимая, что на таком крупном производстве и затраты на сотрудников должны быть сопоставимыми, руководство старается плотно работать с профкомом, разрабатывая именно те способы материальной поддержки, в которых судостроители нуждаются на данный момент.

— С профсоюзной организацией у нас тесный тандем в контроле за выполнением обязательств колдоговора, — говорит **Роман Варфоломеев**, ведущий специалист отдела научной организации труда и заработной платы, руководитель группы и ответственный секретарь центральной комиссии «Севмаша» по коллективному договору. — Мы вместе смотрим, как можно улучшить гарантии, которые есть в колдоговоре. Мы все понимаем, что у предприятия большая производственная программа по выполнению гособоронзаказа. Но и профорганизация идет навстречу администрации, если вдруг возникают какие-то проблемы с финансированием. Работа ведется очень конструктивно. Мы находим абсолютно верные решения в достижении наших общих социальных задач.

Стоит понимать и еще одну вещь: даже в непростые времена производственное объединение не сбросило с баланса множество непрофильных ак-

тивов, таких как оздоровительно-лечебные центры, детский лагерь, профилакторий, Дом корабела, стадион и прочая социальная недвижимость. Это важно для всех сотрудников завода-гиганта.

— Скажите, а вы рассчитывали стоимость социального пакета для всех работников «Севмаша»? Во сколько обходятся заводу все эти льготы, компенсации, содержание санаториев и прочих социальных сооружений? — спрашиваю я.

— Знаете, такие цифры есть, но это коммерческая тайна. Мне не очень хотелось бы распространяться на эту тему... — Роман выглядит смущенным. — Скажу лишь, что общая цена социального пакета — это сотни миллионов рублей. Но мы считаем, что эти деньги полностью окупаются хорошими отношениями между администрацией и коллективом.

— А вы в профсоюзе состоите? — продолжаю терроризировать собеседника не самыми удобными вопросами.

— Да, — спокойно улыбается Роман Варфоломеев. — Я член профсоюза. Считаю это для себя правильным.

ПРОЕКТ СДАН...

— За последние годы нам определенно есть чем гордиться, — убежден Андрей Гичко. — В 2013 году флоту переданы атомные подводные крейсера «Юрий Долгорукий» и «Александр Невский», а также многоцелевой атомный подводный крейсер «Северодвинск». Эти ракетноносцы составят основу стратегической группировки сил сдерживания ВМФ РФ в XXI веке!

Кроме работы по гособоронзаказу, в последние годы «Севмаш» привел к логическому завершению и другие уникальные проекты. В первую очередь — это знаменитая морская стационарная платформа «Приразломная», ледостойкая, созданная для разработки нефтяных месторождений в Арктике. Другой резонансный проект — модернизация и испытание авианосца «Адмирал Горшков», проводящиеся сотрудниками Северного машиностроительного предприятия для ВМС Индии. На этом проекте в течение нескольких лет было задейст-

вовано более 2500 корабелов — и вот, в ноябре 2013 года, наконец-то подписан акт о передаче и приемке корабля. Теперь «Адмирал Горшков» сменил название на «Викрамадитья» и будет служить в индийских ВМС.

В настоящее время на предприятии с заказами все хорошо. В разработке находятся сразу несколько подводных атомных крейсеров последнего поколения и прочий оборонный заказ. Работы хватает... А вот чего на «Севмаше» не хватает — так это рабочих рук. По мнению Гичко, для выполнения запланированной на 2014—2016 годы программы требуется увеличить численность рабочих-производственников на 7,5 тысячи человек. Соответственно должно увеличиться и количество сотрудников сервисных служб и обслуживающего персонала. В ином случае людей для создания новых атомных подводных лодок и других объектов гособоронзаказа попросту не хватит.

— Перед кадровой службой «Севмаша» стоит очень непростая задача, — считает председатель профкома. — Наши рекрутеры работают во всех регионах России, уже даже в Республике Крым! Но найти людей, которые имеют достаточную квалификацию и готовы перебраться на Север, довольно сложно. Тех же, кто не имеет требуемого опыта, приходится обучать, а на это уходит драгоценное время и деньги.

Несмотря на довольно высокие зарплаты производственных работников, средняя зарплата корабелов «Севмаша» за 2013 год со всеми надбавками составляет всего 37,5 тысячи рублей. Если сравнивать с другими отраслевыми предприятиями в регионе — это не так много. Даже после серьезного февральского повышения зарплаты уровень доходов у большинства работников «Севмаша» не дотягивает до этого показателя у сотрудников многих судостроительных предприятий Северо-Западного федерального округа. Широкий спектр социальных льгот, о котором рассказано выше, частично компенсирует эту разницу, но хватает ли «социалки» для удовлетворения кадрового голода — большой вопрос. Именно поэтому менеджмент предприятия совместно с профсоюзной организаци-

ей решил разработать стратегию развития, условно названную программой «Три Д». «Три Д» — это достойная заработная плата, доступное жилье и досуг на современном уровне. В ближайшие годы зарплата корабелов Северодвинска должна стать выше, чем на других предприятиях отрасли (некоторые шаги к этому уже предприняты). Стоимость квадратного метра жилья, строящегося для работников «Севмаша», должна оставаться существенно ниже рыночной. А в Северодвинске в дополнение к уже существующим объектам культуры и спорта планируется построить крытые катки, новые спортзалы, плавательные бассейны и т.д. Хотя есть риск, что без федеральных дотаций этот план окажется невыполнимым.

— Я считаю, что российскому правительству и нашему оборонному ведомству нужно уделять больше внимания отечественным верфям, и прежде всего — флагману отрасли, «Севмашу», — уверенно говорит Андрей Гичко. — Мы можем сделать абсолютно все — только задачу дайте! Наша главная продукция — АПЛ, их не зря считают лучшими в мире! Главное, чтобы об этом помнили в Министерстве обороны и своевременно делали заказы, выделяли необходимые средства. А уж мы не подведем!

* * *

В этом году Северному машиностроительному предприятию исполняется 75 лет. 21 декабря в Северодвинске состоится внушительное празднество по этому поводу. А еще раньше, 7 июля, 75 лет исполнится первичке предприятия. Первичная профсоюзная организация была создана на заводе еще до его официального открытия. Символично, не правда ли? Вроде бы заранее поздравлять не принято. Но «Профсоюзный журнал» нарушит это правило (надеемся, корабелы простят нам эту вольность). Мы искреннее поздравляем со знаменательными датами и сотрудников профсоюзной организации, и членов профсоюза, и всех корабелов, работающих в ПО «Северное машиностроительное предприятие». Долгих лет, высоких зарплат и семь футов под килем!

Александр КЛЯШТОРИН

Сто один далматинец

Пестрая палитра хорватских профсоюзов, или 0 пользе централизации

Для нашего соотечественника, интересующегося профсоюзной тематикой и работой зарубежных профорганизаций, страны бывшей Югославии пока остаются «белым пятном» на карте. Впрочем, Хорватия здесь исключение: сообщения о громких забастовках и протестах, организованных местными профсоюзами, не раз за последнее время появлялись на страницах мировых СМИ. Но при более пристальном взгляде на профсоюзное устройство в Хорватии бросаются в глаза черты, без которых защита прав работников в адриатическом государстве могла бы вестись еще эффективнее. Как же устроены, как работают и как конкурируют между собой профорганизации самого молодого члена Евросоюза?





КТО ЕСТЬ КТО?

Начинать рассказ о профдвижении в той или иной стране было бы удобно с исторического экскурса, хотя в случае с Хорватией это будет непросто. Безусловно, первые профессиональные объединения работников появились здесь еще в тот период, когда Хорватия была частью Австро-Венгрии. А нынешние силы, действующие на профсоюзном поле этого южнославянского государства, имеют сравнительно недавнюю историю и выкристаллизовались в период распада единой Югославии и слома социалистической системы.

Всплеск протестного рабочего движения в стране (а тогда еще республике бывшей СФРЮ) пришелся на конец 1970-х и 1980-е годы. В то время югославское правительство, борясь с экономическим спадом внутри страны, заключило ряд соглашений о помощи с Международным валютным фондом.

Ценой европейской помощи — совсем как сейчас в Греции и Испании — стало «затягивание поясов» и введение мер экономии бюджетных средств, ударившее по зарплатам и уровню жизни работников. И по социалистической еще Хорватии прокатилась волна рабочих забастовок.

Создание «новых» профсоюзов в стране стало возможно лишь с крахом «самоуправленческого социализма» титовской и послетитовской поры. (Президентство **Иосипа Броза Тито** в СФРЮ окончилось с его смертью в

1980 году. — **А.Ц.**) Ныне действующие в Хорватии профсоюзные структуры начинают возникать с 1990 года, и первой организацией на этом поле стал Союз автономных профсоюзов Хорватии (Savez samostalnih sindakata hrvatske, или SSSH). Остальные профцентры, о которых мы расскажем ниже, организуются в последующие годы — с 1992 по 1995, на фоне военных неурядиц и связанного с ними экономического кризиса.

Какова же «профсоюзная палитра» Хорватии сейчас, после двух с лишком десятков лет независимости?

SSSH, старейшая профсоюзная ассоциация в стране, является одновременно и крупнейшей. В настоящее время в состав Союза автономных профсоюзов Хорватии входит 20 крупных отраслевых и профессиональных объединений разного профиля — от металлургов и энергетиков до журналистов и работников туризма, а также организация пенсионеров и три профсоюза работников здравоохранения и социальной сферы.

Слова «в настоящее время», если говорить о составе и количестве членских организаций SSSH, — не оговорка: величина эта, мягко говоря, непостоянная. Одна из особенностей хорватского профсоюзного «устройства» — низкая по отечественным меркам степень централизации в объединениях: с одной стороны, аффилированные организации традиционно имеют высокую финансовую самостоятельность, с другой — адми-

нистративные связи членских организаций с «центром», как правило, довольно слабы и легко рвутся.

С каждым годом SSSH становится все труднее соперничать с более молодыми «коллегами-конкурентами»: среди хорватских профсоюзов SSSH занимает лидирующие позиции по выбытию членов. Объясняется это отчасти тем, что в Союзе установлены высокие относительно других объединений членские отчисления в центральный аппарат (который, кстати, у SSSH исторически значительно больше и разветвленней, чем у конкурентов).

Темпы выбытия из SSSH действительно впечатляют. Если авторы ревью, подготовленного агентством Eufond, по ситуации на конец 2000-х оценивали численность Союза в 165 тысяч человек, то за последующие годы из него вышло несколько крупных организаций-членов. Чего стоит уход из профструктуры профсоюза работников сельского хозяйства, пищевой и табачной промышленности — это уже около 30 тысяч человек, по хорватским меркам совсем не мало.

В итоге в 2012 году в SSSH осталось 99 тысяч человек. На какое-то время организация утратила позиции крупнейшего в стране профобъединения, уступив первенство главному конкуренту — NHS («Независимые хорватские профсоюзы»). Лишь в 2013 году Союзу удалось вернуть себе лидирующие позиции, приняв в свои ряды нескольких новых крупных



Загреб, июль 2010 года. Забастовка работников авиакомпании «Croatia Airlines».

В рамках реструктуризации убыточной компании государственный перевозчик планировал сокращение зарплат и увольнение. Это вызвало возмущение работников и привело к забастовке.

Из-за акции, начавшейся в разгар туристического сезона, компания не только понесла серьезные убытки, но также серьезно пострадала ее репутация как авиаперевозчика

профсоюзов, так что численность членов в SSSH вновь превысила 120 тысяч человек.

В свою очередь, NHS, основанное в 1992 году, в отличие от SSSH характеризуется экспертами как объединение, стабильно наращивающее членство. Сейчас «вес» обоих профцентров примерно равен, а по количеству членских организаций NHS и вообще обгоняет конкурента примерно в два раза. В NHS, как и в SSSH, входят профсоюзы работников разных отраслей и сфер деятельности: и госсектора, и промышленности, и частного бизнеса. Впрочем, большое количество членских организаций объясняется еще и тем, что в NHS состоят не только крупные профсоюзы отраслевого и профессионального характера, но и небольшие самостоятельные группы работников отдельных компаний и предприятий.

Третий по значимости среди хорватских профцентров — основанная в 1993 году Ассоциация хорватских профсоюзов — *Matica hrvatskih sindikata* (MHS). Хорватское слово «matica» сложно адекватно перевести на русский: буквально оно означает «пчелиная матка», но этим словом на Балканах традиционно маркируются содружества и объединения. Отсюда и самый, пожалуй, узнаваемый в хорватском профсоюзном сообществе символ-бренд — пчела.

«Матица», в отличие от описанных выше профцентров, довольно четко ориентирована на защиту прав работников госсектора и общественных служб. В его состав входит несколько профсоюзов работников образования, врачей и медицинского персонала, сотрудников МВД, юристов, банковских служащих, а также работников спорта и рекреации. Всего в 2013 году в MHS состояли чуть менее 60 тысяч человек.

Примерно в той же «весовой категории» по численности, что и *Matica*, находится Хорватское содружество рабочих профсоюзов HURS (слово «рабочий» появилось в названии организации совсем недавно, в ходе ребрендинга). Сейчас, несмотря на «классовость» названия, в профцентр входят как промышленные работники, так и бюджетники, и работники сферы

Резонансные акции хорватских профсоюзов в 2013—2014 годах

ВМЕСТЕ ПРОТИВ ПОПРАВОК К ЗАКОНУ О ТРУДЕ (февраль 2014 г.)

Как бы ни конкурировали между собой хорватские профцентры, они способны, если потребуется, выйти вместе под общими лозунгами. 26 февраля в хорватской столице Загребе представители всех пяти крупнейших профцентров единым фронтом вышли на акцию протеста против изменений закона о труде, вынесенных в тот день на обсуждение парламента страны.

Поправки к закону были приняты на фоне делящейся с 2008 года рецессии. Их заявленная цель — увеличить гибкость рынка труда, чтобы заинтересовать инвесторов. К 2012 году уровень безработицы в Хорватии достиг 22%, а значит, создание новых рабочих мест стало задачей национального масштаба. В профсоюзах, прочитав законопроект, увидели, что если эта цель и будет достигнута, то лишь через резкое наступление на права работников. И, считают профактивисты, эти поправки к закону (которые, кстати, их авторы умудрились провести в парламент, минуя обсуждение с профсоюзами и работодателями) направлены в первую очередь на защиту интересов бизнеса.

На площади Святого Марка, в самом центре Загреба, собралось около тысячи профактивистов, недовольных планами законотворцев и чиновников (учтем, что местные законы запрещают проводить на этой площади акции численностью более полутора тысяч участников). Во время митинга демонстранты потребовали досрочных выборов в парламент — в знак недоверия политикам, допустившим рассмотрение законодателями «анти-социального» документа, причем без предварительных консультаций с объединениями работодателей и профсоюзной стороной.

Дискуссия о спорном законопроекте в Хорватии продолжается до сих пор — и профсоюзы не исключают дальнейших действий, выходящих за обычные рамки «социального диалога».

ПЕРВАЯ ВСЕОБЩАЯ ЗАБАСТОВКА (февраль 2014 г.)

Буквально днем ранее в стране состоялась первая в истории хорватской независимости всеобщая забастовка — в знак солидарности с работниками нескольких компаний, в течение двух лет не получающих заработной платы.

Акция, в которой, по подсчетам журналистов, приняли участие около 70 тысяч человек, была рассчитана на 2 часа — с 12:00 до 14:00. Во время забастовки в Хорватии встало около сотни поездов, а в столице на некоторое время было прекращено движение наземного транспорта.

И все же, несмотря на заявленный формальный повод, едва ли не основной причиной акции стали уже упомянутые поправки к закону о труде.

ЗАБАСТОВКА В АЭРОПОРТУ ЗАГРЕБА

21 и 22 ноября 2013 года забастовка парализовала работу аэропорта хорватской столицы: независимый профсоюз работников аэропорта и администрация не смогли договориться об условиях коллективного договора.

По словам администрации аэропорта, за время забастовки пришлось отменить около полутора сотен рейсов. Чтобы хоть как-то решить проблему вставшего авиасообщения, администрации пришлось спешно решать проблему доставки пассажиров из аэропортов соседних городов в Загреб, неся при этом серьезные убытки.

В конце концов суд Загребской жупании по заявлению работодателя признал забастовку незаконной. Профсоюзная сторона не стала продлевать конфликт — и с 23 ноября аэропорт заработал в обычном режиме.

обслуживания, в частности медики и банковские служащие.

Четыре профсоюзных объединения, описанные выше, по хорватскому законодательству имеют право участвовать в коллективных переговорах на национальном уровне. Тем не менее, в СМИ и среди экспертов традиционно принято говорить о «большой пятёрке» профобъединений в Хорватии...

И правда, до недавнего времени список представленных на национальном уровне соцпартнерства профцентров замыкал еще один — UHRS, Содружество рабочих профсоюзов Хорватии, с 25 тысячами членов. Но в 2012 году «ценз» для получения профсоюзом такого права был существенно повышен так называемым Актом о представительстве. До его принятия правила допуска особенной строгостью не отличались: для допуска «на национальный уровень» профобъединению надо было набрать 15 тысяч членов, иметь как минимум пять членских организаций и действовать хотя бы в 11 жупаниях (регионах). Новый документ повысил порог членства до 50 тысяч человек.

Логика государства в данном случае понятна: властям удобнее иметь в качестве контрагентов крупные объединения. А тенденции в профсоюзном движении Хорватии последних лет, скорее, противоположны. Притом что выход отдельных профсоюзов из крупных организаций, как мы увидели, не редкость; многие из них впоследствии предпочитают действовать самостоятельно.

Благо какой-то особенной идеологической подоплеки за членством в конкретной ассоциации или содружестве, как правило, нет — в отличие от стран «старой Европы», где действующие профсоюзные силы выкристаллизовались уже десятилетия назад, в борьбе между собой разных лагерей: социал-демократов, «красных» и христианских рабочих движений. Вместе с тем, отмечают эксперты, на фоне довольно острой конкуренции организаций профсоюзное поле может в обозримом времени стать более контрастным и в идеологическом смысле.

Однако децентрализация едва ли идет на пользу профсоюзному движе-

нию как таковому. Мы уже заметили, что даже для такой небольшой страны, как Хорватия, численность крупнейших профсоюзов едва ли можно назвать впечатляющей.

Если верить исследованиям, сделанным европейскими структурами незадолго до вступления Хорватии в ЕС, всего в тех или иных профсоюзах состоит не более трети работающих жителей страны. И в основном это сотрудники госсектора или госкомпаний, а наибольшее количество членов профсоюзов, как и на постсоветском пространстве, работают на «старых» производствах, доставшихся стране в наследство еще с югославских времен. В частных компаниях картина другая — членство в профорганизациях охватывает всего около 17% работников (по данным агентства Eufond и по состоянию на конец 2000-х годов). Общая же тенденция, как отмечают европейские аналитики, радовать не может: за последние десять лет «плотность» охвата работающих граждан страны профсоюзами серьезно упала: с 40% до всего 35%.

Как отмечают эксперты, дело все же не столько в массовом выходе из профсоюзов, сколько в том, что в последние годы в Хорватии гораздо активнее развивается сфера обслуживания и небольшой частный бизнес. То есть те сферы, куда профсоюзные агитаторы не всегда успевают заходить.

НЕМЕЦКАЯ ДИКОВИНКА ИЛИ МЕСТНАЯ ТРАДИЦИЯ?

В середине 1990-х годов на предприятиях Хорватии был введен институт производственных советов — отличительная черта «немецкой модели» представительства работников. Производственные советы — это выборные органы работников, выполняющие на предприятии наблюдательные и контролирующие функции. (Напомним, что недавнее предложение внедрить такие структуры в российскую практику вызвало в отечественном проффильном сообществе ожесточенную дискуссию и критику, в том числе с профсоюзной стороны. Одним из пунктов критики производственных советов, даром что те прекрасно работают в немецких услови-

ях, является то, что в определенных обстоятельствах они могут использоваться как подмена профсоюза.)

«Немецкая система» отличается тем, что на уровне конкретного предприятия отдельных профячеек не существует — профсоюзы ведут переговоры на отраслевом и национальном уровне. В этом смысле хорватская система отличается от германской: местное законодательство позволяет, во-первых, создание профсоюзов в конкретных организациях (достаточно десяти желающих вступить в профорганизацию), а во-вторых, позволяет профсоюзу брать на себя функции производственного совета, если тот по тем или иным причинам не действует. В свою очередь, за профсоюзом в любом случае сохраняется монополия на коллективные переговоры и объявление забастовок.

В целом же производственные советы в хорватских условиях едва ли можно назвать совсем уж чуждой структурой. Дело в особенностях все того же титовского «самоуправленческого социализма». Несмотря на то, что предприятия в СФРЮ де-факто находились под неусыпным партийным взором, формально они контролировались выборными советами коллектива. На эти советы, кстати, была возложена и львиная доля социальных функций, которые в СССР находились в ведении ВЦСПС...

СОЦПАРТНЕРСТВО ПО-АДРИАТИЧЕСКИ

Основным контрагентом хорватских профсоюзов на национальном уровне выступает Хорватское объединение работодателей (Hrvatska udruga poslodavaca), в котором состоит около трети работодателей страны. Таким образом, уровень их представительства примерно соотносится с уровнем представительства работников.

При этом доля работников, охваченных теми или иными коллективными соглашениями, по данным все того же Eufond, колеблется (вернее, колебалась по состоянию на конец 2000-х) вокруг цифры в 60%. Если посмотреть детальнее, то лучше всего дело обстоит среди чиновников: там коллективные соглашения распространяются едва ли не на всех. В сфере, выража-



Фото ИТАР-ТАСС

1 июля 2013 года Хорватия стала 28-м государством, вступившим в Евросоюз, а хорватский язык — 24-м официальным языком ЕС. Накануне столица Хорватии готовилась к празднику, посвященному этому событию. Жители Загреба искренне радовались, что отныне станут гражданами общеевропейского дома, связывая с этим открытие новых путей и возможностей. И в первую очередь надежды были связаны с получением новых рабочих мест, ведь в тот период безработица в целом по стране достигала отметки 20%, а среди молодежи — катастрофического уровня в 50%. Однако, вопреки ожиданиям людей, и через год после вступления в ЕС экономика страны находится в состоянии рецессии



Фото ИТАР-ТАСС

Резонансные акции хорватских профсоюзов в 2013—2014 годах

МНОГОДНЕВНАЯ ЗАБАСТОВКА МЕДИКОВ (сентябрь — ноябрь 2013 г.)

Пожалуй, одно из наиболее резонансных выступлений хорватских профсоюзов последнего времени — это многотысячная многодневная забастовка медсестер и врачей, надолго парализовавшая работу медицинских учреждений в ряде городов. Основной причиной протеста, в котором участвовали более 40 тысяч медиков, стало требование увеличить выплаты за сверхурочную работу и дежурства, а также общее недовольство политической государственной сфере здравоохранения.

Один из основных организаторов забастовки — профсоюз медицинских сестер и технического персонала (членская организация профцентра *Matica hrvatskih sindikata*) — объявил о прекращении протеста, после того как удалось добиться от работодателя частичных уступок. Но профсоюзы врачей продолжили забастовку, которая длилась рекордно долго — до конца ноября, пока ее не приостановили до лета 2014 года.

Так что ждем продолжения истории...

ясь западными терминами, «публичного сектора» (работников социально значимых профессий, занятых как в государственных, так и в частных компаниях) этот показатель оказывается примерно равен 70%. В частном сек-

торе «покрытие» ниже — около 45%, и то за счет соглашений, заключаемых на отраслевом уровне.

Соглашения распространяются, естественно, не только на членов немногочисленных профсоюзов, но на

Нередко размерная жизнь Загреба нарушается акциями протеста. Ведь, не смотря на вступление в ЕС, в стране мало что изменилось к лучшему

всех работников отрасли. Противное было бы недопустимо по букве и духу местного законодательства — но, признаться, не повредило бы профсоюзам для выравнивания положения с членством.

В целом же картина с состоянием социального партнерства в Хорватии показывает много общего с отечественной. В частности, это касается его слабой развитости на отраслевом уровне.

«Диалог на отраслевом уровне пока остается слабым, — пишут авторы обзора Eufond. — Дробность профессиональных союзов и несовпадение в определениях «отрасли» и «представительства» между профсоюзами и объединениями работодателей делают отраслевой диалог затруднительным».

Впрочем, страна-то молодая. Все еще впереди.

Александр ЦВЕТКОВ