

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

«Профсоюзный журнал»
№ 6 (10), 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,

Александр ЦВЕТКОВ, Полина

САМОЙЛОВА — 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 2 200 экз.

Заказ № 4301—14

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции

При перепечатке ссылка на
«Профсоюзный журнал» обязательна

ПАРЛАМЕНТ

Профсоюзные депутаты
*Итоги выборов 14 сентября
и грядущие инициативы*



стр. 4

ОБЩЕСТВО

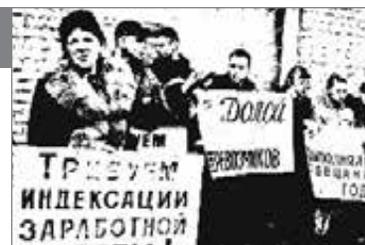
Трудовые конфликты
*Профсоюзный научно-
мониторинговый центр представляет
анализ социально-трудоу-
становки в стране*



стр. 10

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

Вне «срока давности»
*Истории о борьбе профсоюзных
организаций за соблюдение прав
работников*



стр. 16

ИНТЕРВЬЮ

Защита для студюиза
*Председатель Студенческого
координационного совета профсоюза
работников народного образования
и науки РФ Владимир МАРЧЕНКО
ответил на вопросы «Профсоюзного
журнала»*



стр. 22

РЕПОРТАЖ

Бумажное дело
*Корреспондент «Профсоюзного
журнала» побывал на одном
из крупнейших в России
лесопромышленных комплексов*



стр. 30

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

**Раздробленность и призрак
коммунизма**
*Профсоюзы Чехии четверть века
спустя после падения Берлинской
стены*



стр. 42



Поддержали — значит выиграли

«Профсоюзные» депутаты очертили для себя круг задач

По итогам единого дня голосования 14 сентября в пяти российских регионах и двух региональных центрах победу на выборах одержали кандидаты, поддержанные Федерацией независимых профсоюзов России. Это руководители территориальных комитетов отраслевых профсоюзов и профобъединений, один из кандидатов даже вышел из «колыбели» студенческого профкома Северо-Осетинского государственного университета. С большинством новоиспеченных депутатов «Профсоюзному журналу» удалось побеседовать до выхода этого номера. Зачем профсоюзам нужны свои представители в законодательных органах власти, на какие проблемы обращают они внимание прежде всего и как собираются их решать — от первого лица.



Елена КУЗЬМИЧЕВА,
председатель профкома Казанского государственного казенного порохового завода, председатель Татарстанского рескома Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности. Избрана депутатом Государственного совета Республики Татарстан по партийному списку:

— Я избиралась в Госсовет республики впервые. И, несмотря на то, что прошла по партийному списку, работать пришлось много. Мы постоянно встречались с избирателями, и круг вопросов, которые они перед нами ставили, был достаточно широк: от насущных вопросов жилищно-коммунального хозяйства до оказания материальной помощи и работы с ветеранами. Поскольку на встречах с избирателями я говорила, что представляю Федерацию профсоюзов Республики Татарстан и, в частности, реском профсоюза работников оборонной промышленности, вопросы, касающиеся профсоюзной деятельности, также звучали. Приходилось даже объяснять, что собой представляют профсоюзы сегодня и чем они конкретно занимаются. Так что предвыборная борьба была достаточно интересная.

Присутствие представителя профсоюзов в Госсовете просто необходимо для решения вопросов, которые касаются минимальной оплаты труда и связанного с этой темой пенсионного обеспечения. А также вопросов соци-

ального обеспечения работников наших предприятий, предоставления санаторно-курортного лечения, охраны труда. У нас многие работники до сих пор трудятся во вредных и опасных условиях.

Плюс необходимо принять закон о молодежи. Молодым специалистам должно быть предоставлено первое рабочее место — может быть, квоты какие-то выделять на предприятиях для этого. Также нужно рассмотреть на законодательном уровне вопрос о выплате молодым специалистам подъемных денег и о жилье по программам льготного ипотечного кредитования. Те же подъемные прописаны во многих колдоговорах на территории республики, но я бы все-таки вышла на уровень законодательный. Как вариант, можно было бы предоставить налоговые льготы для работодателей, оказывающих молодым специалистам социальную поддержку такого рода.



Сергей КАРНЫШ,
председатель Кабардино-Балкарской региональной организации профсоюза работников народного образования и науки, избран депутатом республиканского парламента:

— Для меня это участие уже в третьем по счету созыве парламента КБР. Я шел по партийным спискам: у нас пока одномандатных нет, появятся только со следующего созыва. Так или иначе, «предвыборная» работа шла

в течение всего периода действия предыдущего созыва. Мы занимались многими вопросами.

У нас, например, есть 15-процентная надбавка учителям за работу в высокогорной местности. Но когда появилась новая система оплаты труда, то обозначилось некоторое расхождение между положениями соответствующего республиканского закона и НСОТ. И Минфин наш попытался прекратить выплаты. Пришлось собирать расширенное заседание комитета по образованию с приглашением представителей всех заинтересованных министров и решать задачу там. Решили. То есть мы делаем акцент на решении конкретных вопросов.

И конкурентная борьба на этих выборах была. Мы проводили кампанию, я собирал свой актив, агитировал. Потом актив работал в районах. Агитация разрешается за месяц до выборов, но готовятся к ней, конечно, заранее. Кстати, председатели трех райкомов нашего рескома профсоюза стали депутатами на уровне районов. Они мне не верили: «Да нет, не получится...» — но все получилось. То есть мы, в принципе, ведем работу на всех уровнях, чтобы наши представители старались попадать в органы законодательной власти, потому что это очень помогает в профсоюзной работе. Одно дело, когда я разговариваю с директором, с главой администрации как председатель рескома, и немного другое — когда еще и как депутат.

Я ни в коем случае не пытаюсь умалить значение профсоюзной должности. Но в то же время, когда я разговариваю еще и как депутат, то, например, ответы на все мои письменные запросы получаю в течение недели, если не быстрее. И при устных беседах совсем другое отношение. Во всяком случае, я это почувствовал, будучи депутатом два предыдущих созыва. Это помогает. То же говорят и наши председатели райкомов профсоюза, ставшие депутатами у себя. Они почувствовали, что могут гораздо легче решать социально-трудовые вопросы, и больше вопросов, кстати.

Я состою в комитете по образованию и считаю очень важным выполне-

ние «майских» указов президента. Для учителей, работающих в сельской местности, у нас действует надбавка к зарплате в 25%. В федеральном законе написано, что она дается «работающим и проживающим» на селе. А мы сделали так: тот, кто живет в городе, но ездит на работу в сельскую местность, тоже получает сверху к зарплате 25%. Так вот, теперь стоит задача обеспечить их такими же компенсациями за оплату коммунальных услуг, какие имеют учителя, проживающие на селе. Ведь зарплаты «городжане» получают не городские.

Нас беспокоит также внедрение «эффективного контракта». Никто еще толком не понимает, особенно в образовании, что это такое. Я понимаю, если на производстве или в учреждении где-то, но даже в НИИ — и то эффективный контракт нельзя вводить, потому что совершенно не предскажешь результат. А не достиг положительного результата — до свидания. Мы попытаемся в этом разобраться, как-то минимизировать социальные последствия. Сейчас хотим провести круглый стол на эту тему, собираем комитет. У директоров уже есть разные предложения по эффективному контракту, как они все это видят. И председателей профкомов будем собирать со всей республики.

Эффективный контракт — я так понимаю, что это максимальное использование рабочего времени для производственных целей, и максимальная оплата, и стимулирование большой производительности труда. А учитель, если он на экскурсию детей повез, — ты как это будешь фиксировать? Опять кучу бумажек доказательных собирать? Что значит «эффективный» для учителя? Если тетради дома проверять, как ты это будешь учитывать? Тогда надо определять: проверяешь тетради только в школе, столько-то времени. То есть это все расписать надо. Это пытаются внедрить, но в гуманитарных направлениях, я думаю, это довольно сложно, если не невозможно.

Министерство, как всегда, никаких рекомендаций не дает, потому что, поспеваю, они тоже не очень-то понимают. Будем пытаться уйти от социальных рисков.



Владимир КЛЫЧНИКОВ,
председатель Федерации
независимых профсоюзов Крыма,
избран депутатом Государственного
совета Республики Крым
по одномандатному округу:

— По мажоритарному округу всегда сложнее избираться, нежели по списку. Это не мною придуманная аксиома, и дело порой не в соперничестве. Хотя это не значит, конечно, что соперников не надо недооценивать. Самый главный соперник — это избиратель, в том отношении, что играть надо стараться все-таки по-честному и понимать, что берешь обязательства на пять лет вперед. Не теряться, а стараться выполнять их. Сейчас наша, крымская экономика находится в полуразрушенном состоянии...

С одной стороны, победить на выборах было легко, потому что нас называли и называют командой победителей. Если отрешиться от всего, не видя проблем, которые есть, то можно сказать, что легко. А с другой стороны — тяжело, и даже очень тяжело. Потому что избиратели наши, наши сограждане-крымчане, загружены таким ворохом проблем, которые набрались за 23 года независимости на Украине, что только разгрести и разгрести. И дай бог, чтобы за пять лет работы избранного состава Госсовета удалось многое сделать, потому что, как в той поговорке, куда ни кинь — всюду клин.

Задачу можно сформулировать очень просто: изменить жизнь крымчан к лучшему. Почему? Потому что —

так, на секундочку, чтобы вы почувствовали, — буквально месяц назад, по информации республиканского комитета по статистике, средняя заработная плата в Крыму составляла 14 тысяч рублей. Если учесть, что в самом бедном регионе России, если я владею верной информацией, — это 21 — 22 тысячи... Вот и почувствуйте разницу.

Решать нужно тысячи вопросов: это жизнеобеспечение людей, это разваливающиеся дома, крыши, тротуары, дороги, отсутствие освещения... Можно перечислять долго то, с чем сталкиваются люди, и везде — плохо, плохо, плохо... И это все надо восстанавливать, восстанавливать и восстанавливать.



Ольга ЦВЕТКОВА,
председатель Объединения
организаций профсоюзов
Республики Марий Эл, избрана
депутатом Государственного
собрания республики
по одномандатному округу:

— Я уже третий раз подряд избираюсь в Госсобрание республики по одномандатному округу. На выборах 14 сентября помимо меня в округе за место в Собрании боролись еще три кандидата. Борьба велась строго в рамках закона, никакой «чернухи», ничего такого не было. Честная конкурентная борьба. В моем округе 22 тысячи избирателей, в Государственное собрание Марий Эл я прошла с 50% голосов.

Ближайшее заседание будет организационным, на котором изберут председателя, заместителей, определится состав комитетов, комиссий. А следующее будет только через два месяца, и та сессия будет «бюджетная». От того, какой бюджет будет представлен на рассмотрение Собранием, будут зависеть конкретные предложения по его коррективам. Но меня, конечно, больше всего всегда интересуют вопросы социальные.

Законы, которые касаются, допустим, ветеранов войны, репрессированных, детских дошкольных учреждений, вопросов по образованию, приняты предыдущим созывом депутатов. Сегодня же по прописанным в них социальным гарантиям необходимо в первую очередь произвести индексации, чтобы пособия успевали за ростом цен.



Михаил АНТОНЦЕВ,
заместитель председателя
Московской федерации профсоюзов
на общественных началах, избран
депутатом Московской городской
думы по одномандатному округу:

— На мой взгляд, эти выборы прошли открыто, прозрачно и честно. На каждом участке видеокамеры транслировали все, что происходит, работали наблюдатели. Отрадно, что в нашем избирательном округе не зафиксировано ни одного нарушения. В этих районах я работаю уже более 10 лет. Без преувеличения скажу: ме-

ня знают в каждом дворе. В ходе предвыборной кампании прошел всю территорию округа. Провел более 200 встреч во дворах, и на этих встречах ко мне обратились порядка двух тысяч человек с конкретными предложениями и наказами. Эти люди мне доверяют, и совместно мы решили десятки проблем в районах.

Особые слова благодарности за участие в выборной кампании и всестороннюю поддержку хочу сказать коллегам по работе в профсоюзах, руководителям Московской федерации профсоюзов и отраслевых городских организаций. Нас связывают долгие годы работы. В предвыборный период они согласились стать моими доверенными лицами и предоставили мне право использовать их доброе и честное имя.

Имея опыт профсоюзной работы, в городской Думе я стал возглавлять комиссию по социальной политике и трудовым отношениям. И за 13 лет работы нам удалось сделать многое.

Разработали закон «О занятости населения города Москвы». Безработица в Москве сегодня составляет 0,4%. Я всегда отстаиваю в бюджете средства на субсидии промышленным предприятиям города, которые предоставляют работникам возможность получать профессиональное образование и повышать квалификацию.

Был принят закон «О квотировании рабочих мест», который гарантирует создание и предоставление рабочих мест инвалидам и молодежи. На сегодня, например, для инвалидов установлено 44 939 квот. Только за прошлый год от работодателей в бюджет города поступило 1,808 млрд рублей на создание дополнительных рабочих мест для молодежи и инвалидов.

С моим участием в бюджете выделены средства на особую программу для женщин, совмещающих обязанности по воспитанию детей с трудовой занятостью. Дополнительное профессиональное образование теперь можно получить в 31 организации по более чем 50 профессиям, востребованным на рынке труда.

За последние пять лет я инициировал около 40 проверок соблюдения трудового законодательства на

предприятиях и в организациях города. В результате более 100 москвичей получили зарплаты, которые им задерживали, а пяти молодым мамам выплачены пособия по уходу за ребенком.

Разрабатывал и закон «Об охране труда». Благодаря ему в городе построена система подготовки специалистов в этой области. Количество несчастных случаев на производстве неуклонно снижается.

На первом заседании Мосгордумы было принято решение, что я снова буду возглавлять комиссию по социополитике и труду. Считаю своей задачей, во-первых, довести размер городского минимума оплаты труда до прожиточного минимума работающего москвича. Во-вторых — обеспечить рабочими местами всех желающих трудиться инвалидов, обеспечить первым рабочим местом выпускников высшего и среднего профессионального образования. А также провести полную модернизацию рабочих мест с вредными условиями труда.

Безусловно, в Мосгордуме я продолжу свою работу и буду заниматься социальным блоком проблем: это создание достойных условий для труда и социальной поддержки семей, детей, пожилых людей, инвалидов; жесткое регулирование рабочих мест на предприятиях для молодежи, инвалидов и мигрантов; контроль над работой ЖКХ; поддержка общественных организаций и местного самоуправления.

Вместе с избирателями мы определили пути решения каждой обсуждавшейся проблемы. Теперь наша совместная задача — оформить это в конкретные планы реализации. Предстоит большая, кропотливая «бумажная» работа: надо написать соответствующие обращения в различные инстанции, добиться включения в городские программы, выделить под их реализацию финансирование из бюджета города... Естественно, он, как и предыдущие бюджеты, будет социально направленным. И конкретные статьи, связанные с финансированием социальной сферы, останутся под моим пристальным вниманием.

Беседовал Павел ОСИПОВ

**Сергей НЕКРАСОВ,
первый заместитель председателя ФНПР:**

— Мы всегда поддерживаем кандидатов от профсоюзов в избирательных кампаниях, и результаты у нас всегда есть.

Общая же картина такова, что в предвыборной гонке принял участие 31 представитель ФНПР в 14 субъектах Российской Федерации. Из этих представителей 11 шли на выборы от партии «Единая Россия», 18 — от «Союза Труда», один — от КРПФ и один — от ЛДПР. 28 кандидатов избирались по партийным спискам, трое — по одномандатным округам. В итоге пятеро наших кандидатов прошли в законодательные собрания своих регионов и двое стали депутатами региональных центров — Хабаровска и Владикавказа.

Стать депутатом от одномандатного округа очень сложно, для этого нужно быть известным в нем человеком, нужно быть понятным для людей, человеком, который уже чего-то добился. А просто так выдвинуться и сказать: «Все, завтра я должен быть депутатом», — такой номер не проходит. Общий недостаток нашей деятельности, на мой взгляд, — это то, что наши лидеры не всегда достаточно известны избирателям. Недостаточно медийны, если угодно. Депутат, повторю, должен быть узнаваем. Обещаниям никто не верит, даже если они основаны на реальных нуждах избирателей. Может быть, в ходе следующих кампаний нам стоит обратить на это больше внимания и выдвигать именно таких кандидатов, которые себя уже зарекомендовали своими действиями. Это раз. И, во-вторых, может быть, поддержка профсоюзных кандидатов со стороны наших членских организаций была недостаточно активной. И финансовая, и организационная. Притом что ресурс у профсоюзов очень большой.

К сожалению, «Союз Труда» пока не выиграл. Но заметьте, я говорю «не выиграл», но я не говорю «проиграл». То есть нынешняя кампания может быть хорошим заделом для того, чтобы в следующем избирательном цикле, подготовившись лучше и на-

работав авторитет и узнаваемость у избирателей, кандидаты от профсоюзной партии стали одерживать победы.

Если кандидат идет по партийному списку, то партия должна изучать регион, чтобы у избирателя была устойчивая ассоциация между ней и этим конкретным человеком. Тогда, читая списки кандидатов, избиратель узнает либо самого человека, который состоит в этом списке, либо партию, которой доверяет.

Если же говорить о противодействии выдвигению или избранию профсоюзных кандидатов со стороны властей или конкурентов профлидеров, то каких-либо вопиющих случаев, конечно, не было. Мы, например, были уверены в том, что наши кандидаты пройдут в законодательное собрание Кабардино-Балкарской Республики, и они точно были сильны, но что-то там не срослось. Я думаю, что здесь не обошлось без какого-то противодействия местных властей. С другой стороны, оно есть всегда: никому не интересно делиться мандатами, ни одной партии, имеющей представительство в любом заксобрании. Но такого, чтобы нашего кандидата сняли незаконным образом, не допустив даже к участию в выборной кампании, не было.

Тем временем депутаты от профсоюзов могут приносить — и приносят — огромную пользу рабочему движению и человеку труда. В России есть регионы, где территориальное объединение организаций профсоюзов и так имеет право законодательной инициативы. Но таких регионов, увы, мало. Хотя даже там лучше иметь своего депутата, ведь это более прямой и более эффективный путь внесения законопроектов в региональные парламенты. Депутат имеет дополнительные полномочия, коммуникативные возможности.

Процесс передачи полномочий из центра в регионы идет с каждым годом все активнее, но идет он кривым способом, потому что зачастую полномочия передаются без финансового обеспечения. Так что роль регио-



нальной власти в перераспределении областного бюджета очень высока. Соответственно, и роль регионального парламента, который утверждает окончательные решения. То есть у профсоюзных депутатов имеется возможность влиять на корректировку бюджетных решений в сторону социальной справедливости. Когда есть свой депутат, который постоянно в курсе происходящего на законодательном поле региона, который видит слабые места, какие-то инициативы, которые могут навредить трудящимся, — всегда проще вести борьбу на упреждение. Я уже не говорю про имиджевый момент, про авторитет профсоюзов в регионе, когда депутатский корпус насыщен не только нашими сторонниками, но и непосредственно нашими представителями. Это тоже, кстати, мотивация профчленства.

Мы должны быть в курсе всего, это всегда очень важно. Потому что, несмотря на декларированное крепкое трехстороннее партнерство, никто из наших социальных партнеров — ни власть, ни работодатели — не горит желанием посвящать профсоюзы во всё и вся. Конфликт интересов между соцпартнерами есть всегда: нам интересно одно, работодателем другое, правительству третье. Быть на переднем линии всех этих информационных потоков — одна из ключевых функций депутата.

ОБЩЕСТВО

Трудовые конфликты

Профсоюзный научно-мониторинговый центр представляет анализ социально-трудовой обстановки в стране

Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты», созданный по решению руководства ФНПР при Санкт-Петербургском гуманитарном университете профсоюзов, представляет результаты исследований социально-трудовых конфликтов в первой половине 2014 года



Социально-трудовые конфликты по федеральным округам

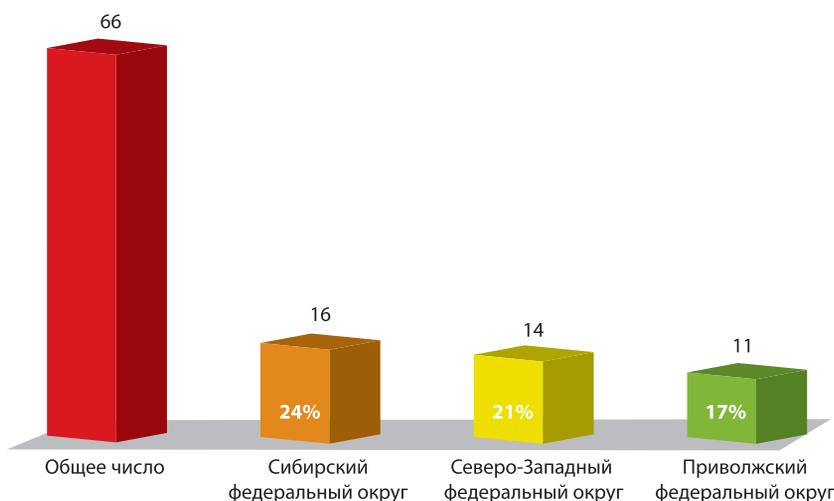


Фото Дмитрий Виноградов / РИА Новости

Большая часть конфликтов произошла в Сибирском, Северо-Западном, Приволжском федеральных округах. Наиболее конфликтными субъектами РФ стали: Санкт-Петербург, Республика Татарстан, Алтайский край, Иркутская и Свердловская области.

В большинстве случаев конфликтов работники прибегли к обращению в органы государственной власти. Наиболее эффективными действиями по разрешению социально-трудовых конфликтов (СТК) стали обращения в суд, прокуратуру.

Тенденция обращения в органы власти закрепилась в практике социально-трудовых отношений и является эффективным «ускорителем» в решении СТК. Но это зависит от того, насколько активно действуют работники в диалоге с работодателем и местными СМИ. Если информационная кампания ведется настойчиво и последовательно, органам власти приходится включаться в урегулирование конфликтов, даже если предприятие частное и небольшое.

Объединения работодателей в конфликтах исследуемого периода действий не предпринимали. Работодатели применяли различные способы отстаивания своих интересов, прибегая в к давлению на профсоюзные организации и их лидеров, брались в суд, прокуратуру и Рострудинспекцию. Зачастую работодатели уклоняются от содержательного диалога с работниками и профорганизациями, предпочитая выжидать. Такая же позиция работодателей прослеживалась и в 2013 году.

Неготовность организаций работодателей к социальному диалогу в условиях острых противоречий, приводящих к крайней форме социально-трудовых конфликтов — забастовке, обходится владельцам предприятий в заметные убытки. Возможно, что 15 900 человеко-дней, потерянных в первой половине текущего года, в рамках национальной экономики не столь угрожающая для ВВП величина, однако в пересчете на 15 прошедших забастовок приводит к потере в среднем 1060 человеко-дней на каждом из предприятий.

Выжидательная позиция работодателей, по-видимому, связана с недостаточной уверенностью в своей правоте в ситуации конфликта. Подтверждением этого вывода служит тот факт, что по итогам 57 завершившихся в первом полугодии конфликтов лишь в четырех случаях работники потерпели поражение, а в 96% случаев их требования были полностью (30%) или частично (66%) удовлетворены.

В 41 СТК (62%) в защите интересов работников участвовали профорганизации различных уровней; в процессе развития конфликтов на предприятиях было создано шесть новых первичек профсоюзов.



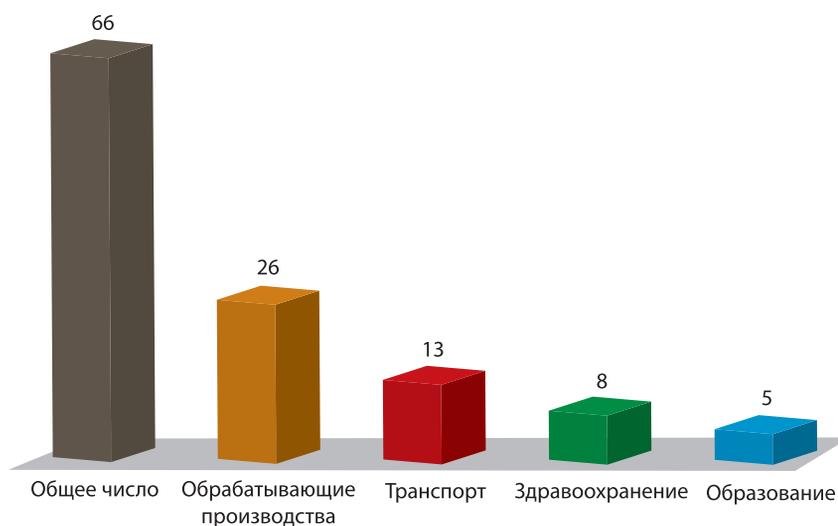
Фото Максим Богдвид / РИА Новости

Наиболее конфликтные отрасли: обрабатывающие производства — машиностроение, металлургия, производство пищевых продуктов, лесная промышленность; транспорт (пассажирские перевозки); здравоохранение; образование. Конфликты происходили в 12 отраслях российской экономики.

СТК возникали по-прежнему в основном на предприятиях частной формы собственности. Большая часть СТК в первом полугодии произошла на крупных предприятиях, численностью свыше 250 человек (85%). Количество конфликтов на предприятиях с участием иностранных собственников несколько уменьшилось.

73% СТК имели локальный характер, в пределах предприятия, более четверти СТК — отраслевой. Общероссийских СТК не зафиксировано.

Социально-трудовые конфликты по отраслям



Причины социально-трудовых конфликтов

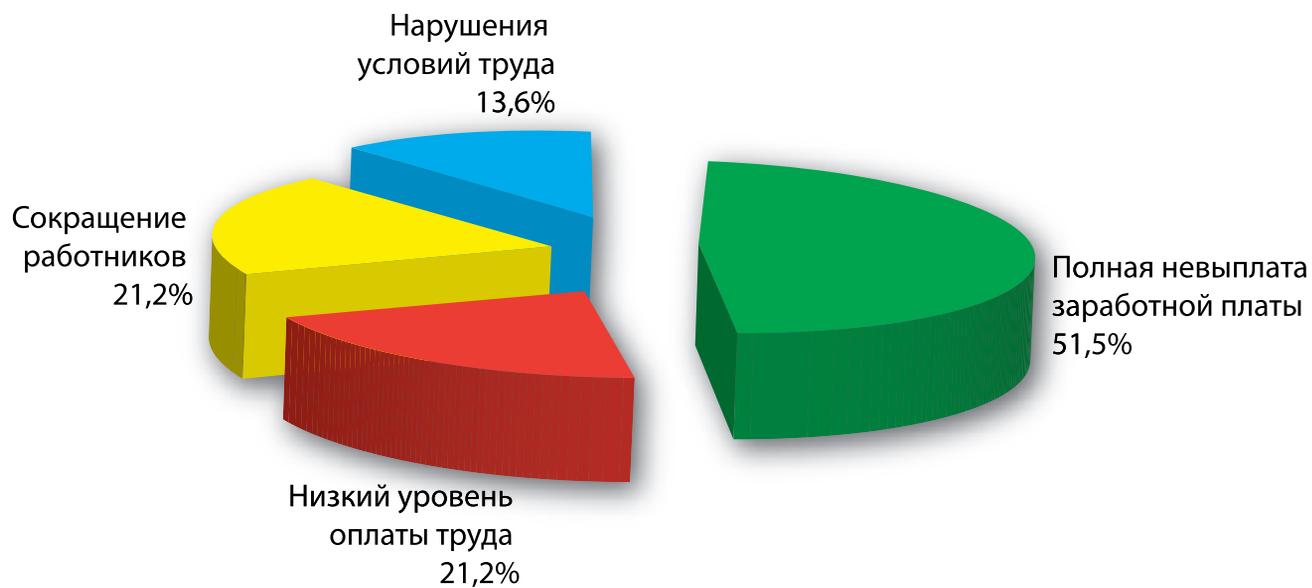


Фото Григорий Сысоев / РИА Новости

ПРОГНОЗ:

По результатам анализа социально-трудовых конфликтов в первой половине 2014 года можно с большой степенью достоверности сделать следующий прогноз на оставшуюся часть года:

1. Наиболее вероятен негативный сценарий развития социально-трудовых отношений на предприятиях в РФ, который будет характеризоваться ростом:

- задолженности по заработной плате;
- количества СТК, связанных с предприятиями-банкротами;
- количества СТК в бюджетной сфере;
- числа работников, высвобождаемых без гарантии дальнейшего трудоустройства;
- социальной напряженности в местах протекания конфликтов на градообразующих предприятиях;
- количества протестных действий работников.

2. В отраслевом разрезе наиболее конфликтными останутся предприятия обрабатывающей промышленности: металлургия, автомобилестроение, пищевая и химическая промышленность.

3. Потери рабочего времени от забастовок в целом по экономике во втором полугодии могут достичь 18 тысяч человеко-дней.



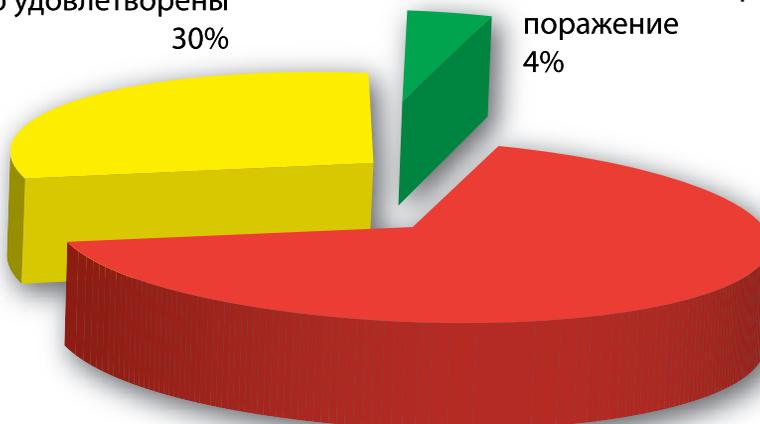
Фото Алексей Куденко / РИА Новости

Результаты завершившихся социально-трудовых конфликтов

Требования работников полностью удовлетворены
30%

Работники потерпели поражение
4%

Требования работников частично удовлетворены
66%



ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО



УЕМ

**ТРЕБУЕМ
ИНДЕКСАЦИИ
ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ!**

Вне «срока давности»

Истории о борьбе профсоюзных организаций за соблюдение прав работников



Иногда непонимание между профсоюзной организацией и работодателем длится годами. И доказывать свою правоту ей приходится в судебном порядке. Но, как показывает практика, планомерные и грамотные действия профсоюзной стороны дают необходимый результат. Примером тому служат действия профорганизаций разных уровней — от региональной федерации профсоюзов до первички на предприятии. Рассказы об этом предлагаем вашему вниманию.

Три года сражений



Архангельск

Предприятие

Муниципальные архангельские пассажирские автотранспортные предприятия МУП «АПАП-1» и МУП «АПАП-2» — одни из крупнейших агентов пассажирских перевозок в Архангельской области. Некогда АПАПы были единой компанией, да и сейчас у предприятий общее руководство и объединенный профком, с единым профсоюзным лидером.

Начало конфликта

В 2010 году, по просьбе трудового коллектива «АПАП-1» и «АПАП-2», специалисты Федерации профсоюзов Архангельской области провели проверку, которая показала: на предприятиях не выполняются требования отраслевого тарифного соглашения по оплате труда. Водители и кондукторы получали зарплату в гораздо меньшем размере, чем положено. К тому же при расчете оплаты труда допускались многочисленные ошибки. Выяснилось, что сотрудники недополучают в месяц по 7—10 тысяч рублей. Даже увеличение тарифов на перевозку населения никак не отражалось на доходах транспортников, хотя, в частности, именно повышением зарплат и было мотивировано повышение стоимости поездок. Причем год от года реальный заработок сотрудников АПАПов фактически падал — индексация не проводилась уже несколько лет.

Получив данные проверки, председатель профкома предприятия и



На фото сверху — примирительная комиссия, которая хоть и не сразу, но вполне успешно решила все вопросы. Фото справа практически историческое: митинг работников АПАП

профактив отправились к руководству с вполне справедливыми требованиями о соблюдении законных норм оплаты труда. Но понимания не встретили. Директор заявил, что денег на предприятии нет и ни о каком повышении зарплат не может быть и речи.

Помимо зарплатных вопросов транспортники были крайне обеспокоены несоблюдением в АПАПках норм охраны труда. Ни об аттестации рабочих мест, ни о комиссии по охране труда на предприятиях и слыхом ни слыхивали. А ведь от безопасности водителя во многом зависит и безопасность пассажиров. Также по-прежнему не был подписан коллективный договор, хотя предписанием Государственной инспекции труда еще в сентябре 2010 года работодателя обязали вступить в переговоры по подготовке и заключению колдоговора. Однако сторона работодателя всеми способами затягивала процесс.

В апреле 2011 года полсотни автотранспортников вышли под окна руководства транспортными предприятиями. Люди на протяжении часа пикетировали здание администрации с плакатами: «Требуем выполнения отраслевого тарифного соглашения», «Требуем индексации заработной платы», «Требуем сохранить права и гарантии трудящихся».

Долгий путь к миру

Что ж, представитель работодателя принял требования работников, и

протестующие разошлись. А проблемы остались. Под разными предложениями новый этап переговоров постоянно затягивался. Казалось, что переписка через надзорные органы не будет конца. К 2013 году воз трудового конфликта оставался на все том же месте. Хотя нет, не на том же — по ряду пунктов ситуация только ухудшилась! Администрация неоднократно шла на всяческие ухищрения, будто стараясь побольнее ударить по кошельку недовольных транспортников, срезала премии и другие выплаты.

Осенью 2012 года руководитель предприятий снизил нормы расхода топлива, и водители вынуждены были ежемесячно отдавать из своей зарплаты по 6—7 тысяч рублей за «перерасход». Отметим, что «норма» работодателем была установлена даже меньше заводской, указанной в технической документации к автобусам! Ссылаясь на воровство со стороны водителей, директор ежемесячно недоначислял им зарплаты. Следом пошли увольнения. Якобы за воровство были уволены несколько водителей, но благодаря вмешательству юристов Федерации профсоюзов Архангельской области все работники были восстановлены через суд. Кроме того, по решению суда им пересчитали зарплату и должны были каждому выплатить примерно по 100 тысяч рублей.

Все эти директорские художества стали причиной того, что в апреле 2013 года трудовой коллектив начал



готовиться к забастовке. Тут наконец-то вмешалась мэрия города. Попри- сутствовав на встрече представителей работников и руководства, представи- тели городской власти, видимо, серьез- но поговорили с начальником АПА- Пов, и тот волей-неволей, но пошел на компромисс. И не только согласился принять участие в коллективных пере- говорах, но и решил отказаться от практики депремирования водителей.

Продолжение конфликта

Итак, бесконечные претензии к ра- ботникам прекратились. Но денег-то у транспортников больше не стало! Вес- ной 2014 года, по официальным дан- ным, средний заработок водителей АПАПов составлял 12 700 рублей, а у кондукторов — вообще около 10 тысяч.

Тогда профсоюзы и работники ав- тотранспортных предприятий вновь заговорили о расчете заработка на основе соответствующего ОТС, кото- рое вступило в силу с 1 января 2014 года. По этому документу заработная плата водителя «ПАЗика» в Архан- гельске должна была составлять око- ло 30 тысяч рублей в месяц, водителя «ЛиАЗа» — около 40 тысяч, кондукто- ра — около 20 тысяч. Конечно, при от- работке определенного количества часов.

Именно с требованиями соблюде- ния ОТС, устанавливающего мини- мальные тарифные ставки, межраз- рядные коэффициенты и совме- щенную оплату труда, сотрудни-

ки АПАПов вышли на очередную ак- цию протеста. Вместе с тем, по мне- нию работодателя, соглашение преду- сматривает почасовую оплату труда, что ликвидирует мотивацию работни- ка и может негативно сказаться на качестве обслуживания пассажиров. Платить же премиальные дополни- тельно к нормам ОТС на данный мо- мент предприятия не могут — тариф- ная политика, которая существует сегодня в регионе, не позволяет им брать на себя такие расходы.

Долгожданный компромисс

Строго говоря, перетягивание ка- ната шло все лето. В попытках добить- ся своего работники АПАПов и их по- мощники из Федерации профсоюзов Архангельской области вели постоян- ные переговоры с руководством транспортных предприятий. Со сторо- ны транспортников была готовность к новым протестным действиям и даже к забастовке. Началась процедура коллективного трудового спора. Но ближе к концу сентября компромисс был-таки найден.

В результате между профсоюзом и руководством автотранспортных предприятий по пассажирским пере- возкам города Архангельска достигну- то совместное решение о повыше- нии часовых тарифных ставок водителям автобусов с 35 до 53 руб- лей, кондукторам — с 30 до 40 рублей. Итого заработная плата при отрабо- танной норме должна составить не

менее 15 тысяч рублей для кондукто- ров и 25 тысяч для водителей — это без учета сверхурочных и других доп- лат. Также профсоюз и администра- ция договорились о ежегодной индек- сации заработной платы на уровень не менее роста цен на потребитель- ские товары и услуги. Стороны приня- ли решение и о размерах премий за выручку. На этом коллективный тру- довой спор закончился.

По мнению **Артема Шишкова**, по- мощника председателя ФПАО и члена примирительной комиссии от стороны работников, последние переговоры прошли в конструктивном русле, обе стороны пошли на компромиссы. Все прошлые разногласия наконец были урегулированы:

— Мы благодарим администрацию за грамотный подход к переговорам и за повышение тарифных ставок с по- следующей индексацией зарплаты, — говорит Шишков. — Надо отметить, что «ЛИАЗы» в МУП «АПАП-1» и «АПАП-2» являются единственным примером комфортабельных автобу- сов в Архангельске. Администрация этих предприятий выплачивает зар- плату не «в конвертах». Кроме того, здесь, в отличие от большинства ком- мерческих фирм-конкурентов, пере- возят инвалидов-колясочников. Руко- водству города и области, депутатам следует задуматься о развитии МУПов и о дотациях из бюджета, без которых в конкуренции с частниками просто не прожить. Например, в Воло- где на центральных маршрутах рабо- тают в основном муниципальные предприятия с комфортабельными ав- тобусами, а не «ПАЗики».

Судя по всему, завершением дли- тельного трудового конфликта оста- лись довольны и представители адми- нистрации транспортного предприятия:

— Мы заинтересованы в росте за- работной платы работников, и поэто- му вышли на конструктивное решение о ее повышении, — утверждает **Алек- сандр Ситков**, директор МУП «АПАП- 1» и «АПАП-2». — У нас все сотрудни- ки работают официально, согласно трудовому законодательству, пользует- ся правами на выплаты по больнич- ным листам, отпускам. В ходе перего- воров мы достигли позитивного решения о росте заработной платы.

Построить справедливость



На фото — митинг строителей в марте 2010 года (станция Сторожевая, КЧР. Эти люди, привлеченные Трестом № 10 «Спецстроя России» — Федерального агентства специального строительства — строили военный городок. И закончили свою работу, но зарплаты не увидели. Несколько лет реском отраслевого профсоюза добивался, чтобы работодатели вернули людям деньги. И пусть медленно, но это ему удастся

Место действия

В начале 2000-х годов в Карачаево-Черкесии началось строительство военного городка Сторожевая-2, куда должна была быть передислоцирована часть российских военных, выводимых из баз в Грузии. Главным застройщиком выступил трест № 10 «Спецстроя России» (Федеральное агентство специального строительства), который привлек к производству работ нескольких субподрядчиков.

Городок и был успешно построен. Семьи военных заселились в новые квартиры со всеми удобствами, их машины поехали по дорогам, покрытым новым асфальтом. В общем, «свет, газ, телефон, горячая вода, радиоточка, пол — паркет, санузел — раздельный, дом — кирпичный», как пел в одной из песен Виктор Цой. Можно сказать, Сторожевую-2 построили «под ключ». Но гладко сказка сказывается, а на деле не обошлось без, мягко говоря, шероховатостей.

Проблема

В начале 2009 года рабочие, задействованные на строительстве военного городка, стали обращаться в республиканский комитет профсоюза работников строительства и промышленности стройматериалов с жалобами на задержку зарплат. Профсоюз при поддержке местной прокуратуры и подразделения Государственной инспекции труда провел расследование — проверил жалобы. И обнаружилось, что строители возмущаются отнюдь не на пустом месте: к лету 2010 года долги по заработной плате в сумме превысили 6 млн рублей. (Это после того, как в 2009 году рабочие всеми правдами и неправдами добились выплаты им 4,5 млн рублей.)

— В начале 2009 года в наш реском обратились работники компании «КФХ «Акименко»» по вопросу задолженности по заработной плате, — рассказывает председатель рескома профсоюза Юсуф Узденов. — Мы стали вникать в проблему, встречать-

ся с людьми. Оказалось, что не только в КФХ, но и в других организациях, строивших военгородок под началом «Спецстроя», имеется задолженность по зарплате. В том числе перед теми работниками, которые не были членами нашего профсоюза. Мы решили оказать помощь даже не членам профсоюза, обращались в разные инстанции. Нас никто не услышал.

Речь идет о пострадавших в количестве около двухсот человек. И это не считая того, что подрядчики треста № 10 задолжали не только своим работникам, но и предпринимателям, которые выступали в роли подрядчиков уже у них. Ведя «родовое древо» от «Спецстроя», можно назвать их «субсубподрядчиками».

Пострадавшие — как правило, частные предприниматели из самой Карачаево-Черкесии, которых, конечно же, знают все местные жители и которые выходили вместе с обманутыми строителями плечом к плечу на митинги протеста с требованиями вернуть

долги, исчислявшиеся разными суммами: от сотен тысяч до миллионов рублей. Тем более что и у них были наемные работники, которым было нечем платить. Но даже обращения к федеральным органам власти, включая президента, результата, увы, не давали.

— У меня работали семь человек, — рассказывал в 2010 году индивидуальный предприниматель **Ислам Ораскулов**. — Люди уволены. Чем я им платить буду? Весь асфальт, положенный на территории военного городка Сторожевая-2, — наш. И организации, занимавшиеся строительством городка, в общей сложности задолжали нам более 7 миллионов рублей. Когда деньги за асфальт не выплатили, я лично приходил в семьи своих работников и извинялся за ситуацию... Люди ведь не виноваты.

Профсоюз: принципиальность и настойчивость

Зато когда в феврале, марте и июне 2010 года обманутые рабочие при поддержке профсоюза провели митинги, деньги у одного из субподрядчиков, СУ-5, нашлись, и рабочим отдали более 5,5 млн рублей. Вместе с тем часть подразделений «Спецстрой», участвовавших в строительстве, стали в спешном порядке проходить процедуру банкротства. Как считает большинство рабочих — преднамеренного, чтобы не платить по счетам.

А в отношении одной из подрядных организаций треста № 10 — ООО «Оптимстрой» — и ее руководителя **Любови Солодухиной** было заведено уголовное дело. Солодухина, по словам председателя рескома профсоюза Юсуфа Узденова, задолжала ста работникам около 2,5 млн рублей.

Директор ООО «Оптимстрой» заключила в марте 2008 года договор субподряда с ФГУП «УССТ № 10» при «Спецстрое России» на выполнение отделочных работ на строительстве пятиэтажного жилого дома и приняла на работу более 100 человек из КЧР, Чеченской Республики, Краснодарского края и других регионов. В нарушение ТК РФ Солодухина преднамеренно не оформила трудовые

договоры, не оставила записей в трудовых книжках, что позднее было доказано в суде. Работники трудились с февраля по ноябрь 2008 года. Сначала им выплачивались небольшие авансы, но в дальнейшем деньги перестали поступать, в том числе тем, с кем были заключены договоры.

Любовь Солодухина пыталась объяснить причину невыплаты заработной платы тем, что ей самой задолжал «Спецстрой» — речь шла о сумме в 12,5 млн рублей. Позже следствие выяснило, что эти деньги с марта по сентябрь 2008 года были переведены на расчетный счет ООО «Оптимстрой». Несмотря на это, Солодухина предпочла ничего не платить рабочим и уехала к себе под Наро-Фоминск. Впрочем, в Сторожевую-2 она еще возвращалась, и неоднократно, но денег рабочие так и не увидели.

— Наличие финансовых средств, нажитых криминальным путем, и влиятельных связей позволяли Солодухиной закрывать возбуждаемые против нее уголовные дела, уходить от ответственности, — говорит Узденов. — Дело возбуждалось по ч. 3 ст. 159 УК РФ (мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, а равно в крупном размере). Чтобы избежать наказания, Солодухина долгое время предоставляла разные медицинские справки об ухудшении ее здоровья правоохранительным органам республики.

Неоднократно сотрудники МВД КЧР выезжали за ней в Москву, и эта эпопея длилась долгих пять лет. Ситуация поменялась, говорит Узденов, с назначением нового министра внутренних дел КЧР — **Казимира Боташева**: «В октябре прошлого года я обратился к нему с просьбой о том, чтобы материалы следствия были переданы в Зеленчукский районный суд, и буквально в тот же день это было сделано!»

Но до завершения уголовного дела было еще далеко. Так, по требованию подсудимой в суд нужно было доставить для допроса каждого пострадавшего, которых, как мы помним, около ста человек. Юсуф Узденов лично обзвонил каждого, будь тот в Москве, Волгограде, Кургане, Чечне, Краснодаре или где-нибудь еще. Многие работники, по его словам, уже отчаялись до-

ждаться справедливого исхода дела. В конечном счете вопрос с явкой был решен, но найти спустя четыре с лишним года удалось только 44 человека.

Итоги: есть и будут еще

Тем не менее приведенных в суде доказательств вины Любови Солодухиной хватило для того, чтобы 1 августа этого года приговорить ее к трем с половиной годам лишения свободы. Правда, наказание ей дали условное: суд учел наличие у обвиняемой малолетнего ребенка. Однако 44 бывших работника ООО «Оптимстрой» выиграли гражданские иски к Солодухиной, в их пользу из ее имущества будут взысканы долги по зарплате. Квартира предпринимателя в Подмосковье уже находится под арестом, через органы госрегистрации разыскивается другое имущество.

А реском профсоюза тем временем готовится к подаче новых исков. Например, о компенсациях за задержку заработной платы и об отчислениях в Пенсионный фонд за каждого работника за период работы в ООО «Оптимстрой». Кроме того, в Зеленчукском отделении полиции сейчас рассматриваются заявления еще пятидесяти работников ООО «Оптимстрой», которые по независящим от них обстоятельствам не попали в список пострадавших на прошедшем разбирательстве.

Фронт работ не ограничивается только этой конторой: у 42 бывших работников СУ-5 имеются на руках исполнительные листы, подтверждающие наличие перед ними долгов по зарплате. Однако СУ-5 официально признано банкротом, а долг «как бы» списан, несмотря на то, что закон о банкротстве ставит работников с невыплаченной зарплатой первыми в очереди кредиторов. Профсоюз готовит к подаче в суд документы, необходимые для того, чтобы привлечь к ответу сам «Спецстрой» — в порядке субсидиарной ответственности. И, как мы видим, предпосылки к тому, чтобы дело завершилось в пользу работников — пусть медленно, но верно, — имеются.

**Материалы рубрики подготовили
Александр КЛЯШТОРИН
Павел ОСИПОВ**

ИНТЕРВЬЮ



Защита для студюоза,

**или Студенческий координационный совет профсоюза
в действии**



Фото Кубединов Игорь / ТАСС

О том, что собой представляет студенческое профсоюзное движение России, «Профсоюзному журналу» рассказал председатель Студенческого координационного совета профсоюза работников народного образования и науки РФ Владимир МАРЧЕНКО.



КАК СТУДЕНТУ ПОПАСТЬ В ПРОФСОЮЗ

— Концепция «студент в профсоюзе» — вещь не вполне ясная для существенной части аудитории. Традиционный профсоюз — это объединение людей в связи с проблемами с заработной платой, проблемами на рабочем месте. А студент — это человек со стипендией, но без заработной платы, рабочее место — аудитория, может быть даже общежитие. На каких условиях студент входит в профсоюз?

— Эта позиция относится к современному пониманию, что такое профсоюзное движение, где находится рабочее место и откуда берутся люди, которые в профсоюзе состоят. Но если мы посмотрим историю профдвижения в России за сто с небольшим лет, то увидим, что первые профорганизации в высших учебных заведениях, в университетах образовались именно как студенческие. При этом они строились по отраслевому принципу. То есть создавалась та профорганизация, из какой отрасли пришли в университет студенты. Были так называемые «народные наборы»: призывали, допустим, по столько-то человек из ткачей, из сталеваров, из железнодорожников. И пришедшие студенты — это были взрослые люди, они уже были членами своих профсоюзов, причем на время учебы из профсоюза их не отчисляли. Таким образом, в университетах в начале 20-х годов XX века было много студентов, которые обучались, будучи членами профсоюза ткачей, профсоюза ремесленников, профсоюза сталеваров и т.д.

То есть, в отличие от большой Европы и от всего мира, у нас студенты в профсоюзе — это непотерянная традиция, которая сложилась с момента создания профдвижения в высших учебных заведениях. И я не вижу оснований, зачем что-то хорошее, нужное

терять только потому, что где-то этого не случилось.

— На Западе не было такой практики?

— Фактически не было. Потому что там профдвижение организовалось раньше и не было связано с какими-то «народными призывами» из отраслей. Там в образовательные организации, в университеты поступали люди определенного социального статуса, и совсем не факт, что они были когда-то в профсоюзе.

— На сегодня профсоюз работников народного образования и науки — это профсоюз, в который входит большинство студентов РФ. Каково соотношение между студентами, относящимися к вашему профсоюзу и к другим отраслевым профсоюзам?

— Называют цифру: в стране примерно 6 млн обучающихся. В нашей отрасли данные мне известны: 2,572 млн обучающихся (вузы, НПО и СПО), а отдельно по вузам — 1,73 млн. Из них 1,235 млн состоят в нашем профсоюзе. Если смотреть на абсолютные цифры, то может показаться, что процент не такой уж большой, но надо учитывать тот фактор, что за последние 10 лет количество студентов, которые обучаются по контракту, понемногу начинает превышать количество обучающихся «на бюджете». А уровень их социальной защиты отличается в разы. И объем правовой работы в студенческих профсоюзах из года в год хотя и увеличивается, но пока не достиг такого, чтобы «коммерческие» студенты в массовом порядке понимали, зачем им вступать в профсоюз. Это касается мотивации профчленства для студентов, которые обучаются абсолютно на других условиях и в процессе обучения имеют абсолютно другие социальные гарантии от государства. У бюджетных и контрактных студентов, с точки зрения класси-

ческой профсоюзной работы, совпадают только учебно-правовые аспекты деятельности.

— Если попытаться оценить бюджетников и контрактников среди студентов, кого больше в профсоюзе?

— Если взять процент бюджетников, то, думаю, цифра близка к 90%. Контрактников, думаю, ближе к 30—40%. Поэтому бюджетников в несколько раз больше.

— Сколько студентов сейчас в профсоюзе? Это существенный процент?

— В профсоюзе по нашей отрасли состоят около 70% студентов. Но есть, к сожалению, университеты, где наших первичек нет вообще. То есть в них 0% членства. Если такие вузы не брать в расчет, то профсоюзное членство превысит 80%.

— А они, как и обычные работники, платят членские взносы из стипендии — 1%?

— Наш устав позволяет первичным профорганизациям самостоятельно устанавливать размер взноса. 1% — это минимальная разрешенная планка. Максимальный размер не определен. Есть два-три университета в стране, где даже 7% установлено.

— От стипендии?

— Да. Но чаще 2—3%. И в большинстве региональных организаций профсоюза установлен размер отчислений в вышестоящую организацию (обком или горком профсоюза) исходя из членского взноса в 1%. Остальные взносы считаются дополнительными поступлениями для первички и остаются полностью у нее.

КАК ЗАЩИЩАЕТ ПРОФСОЮЗ

— В чем заключается специфика отстаивания интересов студента профсоюзом?

— Первое — в построении взаимоотношений между студенческим профсоюзом и администрацией университета. Если в предыдущие годы, когда действовал федеральный закон о колдоговорах, заключение соглашения между студенческой профорганизацией и администрацией было фактически обязательством, то сейчас это — добрая воля. Я, конечно, не строю иллюзий, что все эти соглаше-

СПРАВКА

Студенческий координационный совет профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации — крупнейшая общественная организация, объединяющая более 1,6 млн студентов — членов профсоюза. СКС был создан президиумом Центрального комитета профсоюза в 1999 году.



Фото Астапкович Владимир / ТАСС

Студенты — молодая и активная часть населения. Если что, поднять их на акцию протеста не сложно. На фото — Москва, 21 сентября 2009 года. Студенты Российского государственного социального университета, выступающие против передачи зданий подмосковного филиала РГСУ в собственность Федеральной таможенной службы РФ. Пикет у здания Росимущества в Никольском переулке завершился столкновениями с силами правопорядка

ния на сто процентов выполнялись или везде они были заключены. Тем не менее это был законодательный рычаг, и постепенно можно было подойти к какому-то приемлемому решению. Сейчас приходится окольными путями выходить на заключение таких соглашений, хотя в большинстве университетов по традиции они заключаются, и мне кажется, что они работают. Уровень эффективности можно оценивать по-разному, но есть база, от которой можно работать дальше.

Второй специфический аспект заключается в том, что к деятельности студенческих профсоюзов не относится очень много федеральных законодательных актов. В частности — то, что касается отраслевого соглашения, Трудового кодекса, документов, которые относятся к нормативам по охране труда, по технике безопасности и т.д.

Я несколько лет назад поставил задачу, она трудновыполнима, но вполне имеет право на существование. Мы хотим, чтобы в наше законодательное пространство вернули норму о том, что период обучения в высшем образовательном учреждении входит в общий трудовой стаж, по крайней мере в случае первого образования. Это было отменено в 1999 году, с переходом на другие принципы формирования пенсионных отчислений, которые гласят: есть пенсионные отчисления — есть трудовой стаж, нет отчислений — нет трудового стажа. И на этом этапе все студенты выпали из-под действия норм Трудового кодекса. Если мы будем считать, что процесс получения образования — часть трудового стажа, то это, вообще говоря, будет справедливо. Если же исходить из того, что только от дли-

тельности трудового стажа зависят пенсионные или какие-то другие социальные гарантии, то получается, что люди с меньшей квалификацией, имея более длинный трудовой стаж — на 5, 6, а может быть, и на 8 лет в некоторых специальностях, имеют больше гарантий, чем люди с высшей квалификацией.

— ...Тем паче что государство должно стимулировать людей учиться.

— Государство это понимает, но государство понимает и то, что у него нет денег, чтобы обеспечить это.

— Была упомянута тема соглашений на уровне вузов. Можете рассказать подробнее о составе типичного соглашения — что туда обычно входит? Это ритуальное воспроизведение отдельных положений ТК или нет?

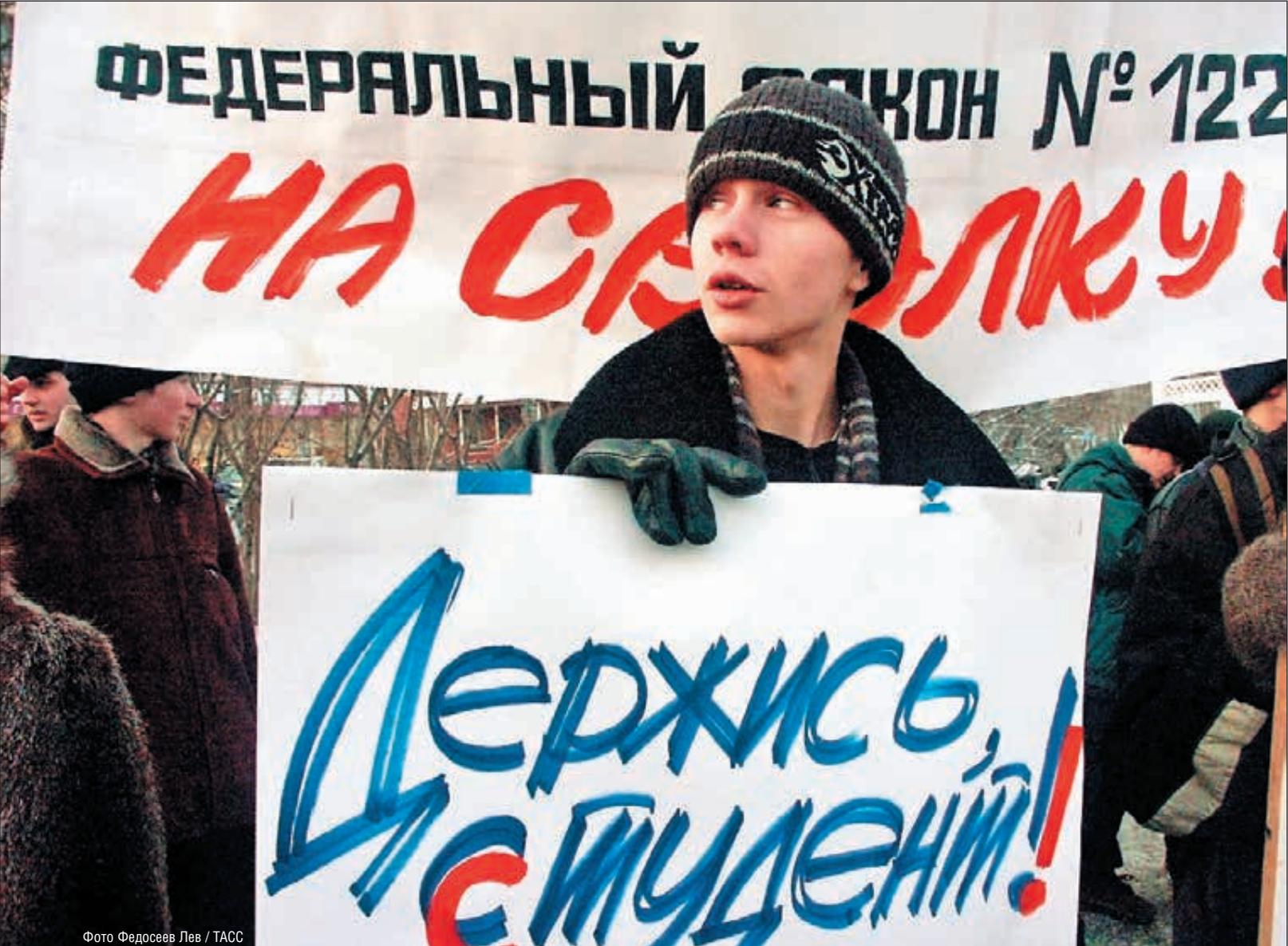


Фото Федосеев Лев / ТАСС

Мурманск, 25 января 2005 года. Студенты во время предупредительной акции против отмены «полярных» надбавок к стипендии и к заработной плате специалистам, поступившим на работу после 1 января 2005 года

— Не ТК. По аналогии можно говорить о воспроизведении положений федерального законодательства об образовании, где прописаны основные правовые гарантии студентам. Соглашения имеют те же преимущества и недостатки, что и колдоговоры. Есть университеты, где соглашения можно поставить на парадную полку и можно гордиться ими. А есть университеты, где эти соглашения можно не показывать: или они написаны так, что нечего читать, или они не выполняются. Они имеют те же основные блоки. Есть права. Согласно закону о профсоюзах — единственному закону, где обучающиеся имеют статус работников, — есть права обучающихся. Есть безопасность обеспечения учебного процесса, потому что никто не отменял СНИПы. Пусть даже устаревшие, но они есть: нормы и освещенности, и влажности, и тепла, и многие другие показатели. Есть нормативы, кото-

рые касаются обязанностей образовательной организации, — например, организовать питание...

Нормативное поле — и федеральное, и региональное — для заключения соглашения достаточно велико. Я даже сказал бы, что, с точки зрения дополнительного финансирования, законодательство дает существенно больше для студенческой среды, чем для сотрудников. И очень важно закрепить основные параметры этого финансирования: кто осуществляет подготовку смет, согласование расходов, кто вносит предложения. Студенческие профсоюзы, являясь по закону представительным органом студентов (этого в новом законе удалось добиться!), имеют право смотреть, что происходит с финансированием, участвовать в справедливом распределении средств и контролировать их целевое использование.

— **Насколько это получается на практике?**

— Чтобы обеспечить в вузах эффективность использования федеральных и внебюджетных, местных денег, которые должны расходоваться на студентов, мы создаем (мы — это от имени профсоюза) определенные механизмы, договариваемся с министерством о контроле за расходованием этих средств или о контроле других позиций, которые касаются студенческих прав. Мы добились того, что выбрана образовательная организация, в которой налажено хорошее взаимодействие между студенческой профсоюзной организацией и ректором. Эта организация от имени министерства осуществляет мониторинг за расходованием всех федеральных средств стипендиального обеспечения во всех вузах страны, и не только подчиненных Министерству образования. Эта работа длится уже полтора года.

— **Эта организация обладает просто наблюдательной функцией?**

— Нет. Она выполняет техническую работу, то есть готовит определенный мониторинг, заводит данные в специальную систему, подчиненную Министерству образования, и за подписью одного из заместителей министра идет письмо всем ректорам: вы должны заполнить форму такую-то и т.д. Ответы собираются, наши ребята их обрабатывают и выкладывают на стол министру. Первые результаты по расходованию целевых средств на физкультурно-оздоровительную, культурно-массовую работу уже есть. Кроме мониторинга стипендиальных средств, СКС целый год ведет мониторинги по ценообразованию, по использованию жилищного фонда студенческих общежитий. Начали работу по контролю за ценой и качеством общественного питания в образовательных организациях. То есть постепенно закрываем все ниши, которые касаются социальной работы, связанной со студенчеством.

Мы не ставили целью мониторинга найти ректоров, которых надо срочно наказать. Мы сначала достаточно долгое время посылали ректорам определенные сигналы о том, что после десятилетий бесконтрольного поступления этих денег наступила другая жизнь. Это должно быть публично, это должно быть прозрачно, это должно быть с учетом мнения студентов, профсоюза. И многие ректоры среагировали. Остались с десяток-полтора, которые считают, что закон их мало касается. По ним мы сделали министру образования Ливанову наше представление. И если министерская проверка подтвердит, то, я думаю, решения будут очень жесткие. На прошлой неделе было совещание с ректорами у министра по поводу ценообразования в общежитиях. Некоторые ректоры еще не поняли, что все строго, считали, что они небожители. Результат: один ректор уволен, одному предстоит увольнение, и несколько ушли на депремирование.

— Это по итогам рассмотрения темы повышения цен на общежития?

— Да. Повышение было год назад, активно идет обратный процесс — понижение, остались отдельные моменты. Тем не менее они остались, и ми-

нистр реагирует очень быстро, потому что это на контроле и в администрации президента, и в правительстве, и в Генпрокуратуре.

— Правильно ли я понимаю, что повышение стипендии студентам ограничено бюджетными возможностями, а если и производится индексация стипендий, то не радикально? А повышение цен на общежитие касается не всех студентов? И получается, что среди функций, которыми профсоюз «заманивает» студента, остаются только разные «фишечки». Это так?

— Не так. Прежде всего, по стипендиям. За последние четыре года стипендиальный фонд увеличился фактически вдвое. И это не пустые слова. Другое дело, что существуют две тенденции. Одна тенденция — увеличение стипендиального фонда и одновременно определение целевых категорий студентов, которые могут получать повышенную стипендию. А вторая тенденция — больше полномочий у университетов и меньше ограничений со стороны федерального законодательства...

— ...Позиция вице-преьера Дворковича в свое время: отменить стипендию как таковую.

— Дворкович хороший мужик, и если бы он был первый, кто это предлагал, можно было бы, конечно, премию дать какую-нибудь. Но не надо повторять идеи, которые раз в десять лет в чьей-нибудь голове возникают. Если ему хочется увидеть студентов на улице, он может предложить еще что-нибудь такое. Я думаю, что это предложение было своеобразным мониторингом: как среагируют — будут дергаться или съедят спокойно.

Что касается стипендиальных денег. На что появились дополнительные деньги? По постановлению правительства, на дополнительные повышенные стипендии — в разы повышенные — для студентов, которые обучаются на «хорошо» и «отлично», имеют достижения в различных областях учебной и внеучебной деятельности. Это пять направлений: за учебу, за науку, за спорт, за культурно-массовую работу и за общественную деятельность. То есть минимальная стипендия была 1100 рублей,

а можно было получить, попадая в категорию с повышенной стипендией, 10—15 тысяч. То есть в 10—15 раз выше получить стипендию.

Через полгода вышло еще одно постановление правительства, и там уже говорится о том, что у нас есть нуждающиеся студенты, которые обучаются на первом-втором курсах, и, наверное, им надо помогать больше, чем старшекурсникам, потому что у них только идет процесс адаптации и т.д. И предлагается: если они обучаются на «хорошо» и «отлично», давайте мы им будем платить социальную стипендию не меньше, чем прожиточный минимум. У нас появились повышенные стипендии и для студентов-аспирантов, которые обучаются по приоритетным направлениям: у них сейчас по 7 тысяч рублей, при том что обычная — 2,5 тысячи. Стало больше категорий студентов, которые в обязательном порядке получают социальную стипендию.

Законодательство развивалось в пользу студентов: каждая новая норма давала дополнительное финансирование в стипендиальный фонд. Если сравнить стипендиальный фонд любого университета с тем, что было четыре года назад, то мы получим увеличение примерно в два раза. Поэтому университет сам вправе построить систему, которая превратит выплату стипендии из социального пособия или оплаты постфактум за успешное обучение — в стимулирующую. То есть студент знает: если я сделаю вот это, или у меня будут такие-то оценки за сессию, или если у меня будут такие-то публикации, или если я поеду на научную конференцию — то у меня стипендия будет не 1340 рублей, как сейчас минимальная академическая, а 10—12 тысяч. У нас есть студенты (их, конечно, не подавляющее большинство, но все-таки они есть), которые получают по 15—16 тысяч рублей стипендии. Что уже сравнимо со средней зарплатой низших уровней преподавателей и вызывает другие конфликты в образовательной организации. Тем не менее стимулирующие механизмы начинают работать.

— То есть профсоюз оказывает влияние на повышение размера

стипендии, контролирует, стимулирует, и это для студентов повод состоять в профсоюзе?

— Есть, конечно, первичные организации, которые связывают стипендию с членством в профорганизации. Но в абсолютном большинстве сильных профсоюзных первичек так вопрос не стоит, они работают на всех студентов. Поскольку эти вопросы не связаны с тратой средств, которые есть в профбюджете, то это работа на всех. Поэтому такого прямого влияния именно в этом вопросе, наверное, не существует.

— Получается та же история, что в производственных отраслях в среде «взрослых» профсоюзов, когда колдоговор заключается только для членов профсоюза или для всех, работающих на предприятии?

— Да, этот вопрос идентичен. По крайней мере, мы пытаемся донести до наших руководителей студенческих первичек общее понимание: есть коллективные права и обязанности и требования студентов, а есть персональные, связанные с решением для каждого конкретного студента. Если мы говорим в целом, что мы хотим, чтобы стипендия была выше, то мы боремся за права всех. Если к нам приходит студент и говорит: вот у меня такая ситуация, меня обидели, или неправильно назначили академическую стипендию за успеваемость, или у меня такая ситуация по жизни, что мне нужна дополнительная поддержка, — то по нему требуется индивидуальное решение. И тогда это решается в зависимости от того, член он профсоюза или нет. Если нет — то, товарищ, иди сам решай свои вопросы. Если член профсоюза — давай мы решим их вместе с тобой.

ПОБЕДЫ И ИМИДЖ

— В октябре Студенческому координационному совету исполняется 15 лет. Какие наиболее серьезные достижения можно поставить ему в заслугу?

— Я думаю, что достижения можно разделить на два вида. Одни — которые понятны для большинства членов профсоюза и которые можно измерить в рублях. Вторые — понятные для профессионалов, юристов, социальных

партнеров и профсоюзных активистов. В основном это работа над законами, экспертиза нормативных актов, создание системы школ по повышению квалификации и многое другое.

Первые понятны для людей — потребителей профсоюзных услуг. Очень часто студенты, вступая в профсоюз или будучи в профсоюзе, спрашивают: а что нам дает профсоюз, покажите мне в рублях, до копеечки — что нам дает профсоюз?

Два примера. Несколько лет назад было принято 945-е постановление правительства, которое устанавливало повышенный размер академических стипендий для студентов, имеющих достижения в одном из пяти видов деятельности (я про него говорил раньше). Это постановление вступило в силу с сентября 2012 года. И для того, чтобы оно было обеспечено деньгами, в июне 2012 года были внесены изменения в федеральный бюджет и выделены дополнительные субсидии для Министерства образования, чтобы деньги на эти цели пришли в университеты. Эти решения были зафиксированы, Дума их приняла, все замечательно. Дальше надо было, чтобы были приняты определенные документы на уровне правительства, которые готовит Министерство образования и науки. Бюрократическая процедура длинная. И мы, начиная уже с июня, стали дергать министра образования за рукав где только могли, письмами, лично: если пропустим сроки, ничего не получится. И действительно, ближе к сентябрю стало понятно, что ничего не сделано. Вроде в законе прописано, деньги в бюджете выделены — а в вузы ничего не пошло. И мы, находясь на смене «Студенческого лидера», приняли решение и направили телеграмму в адрес Владимира Путина, которая началась примерно так: «СКС информирует Вас о том, что Минобрнауки грубо нарушает Ваше поручение», — и дальше по цепочке. Было серьезное разбирательство на уровне правительства, в программе «Время» показывали, было поручение Счетной палате, Генпрокуратуре. Нашли виновных, нашли, кто чего не сделал. И в самом конце декабря эти деньги отдали в университеты. А эти деньги —

это 2,3 млрд рублей! То есть это деньги, которые превышают студенческие профсоюзные взносы всех студентов лет за десять. Всего одна акция: мы в течение полугода отслеживали и добились того, что деньги пришли.

Если брать более свежий пример, то год назад вступил в действие федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», который отменил максимальный порог стоимости за проживание в студенческих общежитиях в 5% от стипендии, и цены выросли. Мониторинг примерно на середину сентября 2013 года (который тоже, кстати, Студенческий координационный совет провел) выявил, что средняя цена по России за место в общежитии — чуть меньше тысячи рублей, при старом нормативе 55 рублей! Полгода активной работы с министерством, с депутатами Госдумы, с общественной палатой — и средняя цена уже была около 400 рублей. То есть мы общими усилиями цену почти на 500 рублей в среднем по стране снизили. Умножаем 500 рублей на количество студентов, которые проживают в общежитиях, и на 12 месяцев, и получаем экономию, которой мы добились для студентов: почти 2 млрд рублей, которые они не заплатили. То есть в целом студенчество России благодаря этой работе СКС сэкономило 2 млрд рублей.

Вот и считайте: мы даже по этим двум примерам, не учитывая других, более глубоких аспектов, уже принесли для студентов более 4 млрд рублей.

— За последнее время, в том числе на основе работы по ценам на общежития, создан алгоритм взаимодействия СКС с Думой и министерством. В каком направлении необходимо развиваться и СКС, и студенческим профсоюзам? Что является наиболее актуальной темой?

— Есть несколько направлений. Наверное, одно из главных — это очень серьезное обострение, в хорошем смысле этого слова, конкурентной борьбы за студента среди различных студенческих организаций и объединений за последние несколько лет, года за три-четыре. Российский союз молодежи, Российское агентство по делам молодежи, Всероссийский

ский студенческий союз, Российский профсоюз студентов — и еще можно назвать десяток организаций, которые проявили небывалый интерес именно к студенческой молодежи. Раньше это было малоинтересное для них поле: хоть и существовали студсоветы во многих университетах, мы такой большой конкуренции не чувствовали. Сейчас она резко обострилась, причем конкурентная борьба ведется не очень справедливо, с нашей точки зрения. Они используют административные ресурсы, они используют другой характер построения своего взаимодействия со студентами. У нас, допустим, индивидуальное членство, основанное на заявлении, на взносах, на других обязанностях — выборах, отчетах. А там нет, там говорят: студент поступил в университет, значит, студенческий совет автоматически представляет его интересы, то есть ничего больше не надо. И на этом основании они заявляют, что мы представляем интересы, допустим, 3 млн студентов. А мы говорим: а по взносам мы представляем 1 млн 300 тысяч. Конкурентная борьба усилилась.

Мы активно занимаемся социальной сферой. Благодаря этому создана комиссия в составе молодежного совета Минобрнауки по социальным стандартам в сфере профессионального образования. Благодаря этому мы предложили министерству и уже два года проводим школы для членов стипендиальных комиссий. Притом не только для профсоюзных представителей в стипендиальной комиссии — для любых студентов, которые в нее входят. Мы исходим из того, что должны научить ребят единому подходу, правильному, по закону. Конечно, куда потратить деньги — в этот театр или в тот, — они могут обсудить у себя в университете и без нас. Но в том, чтобы это было правильное, законное решение, что деньги в принципе можно на это или на то потратить, — здесь разнообразия мнений быть не должно. Потому что если студенты между собой не договорились, то играет уже администрация.

Мы пытаемся большое количество студенческих лидеров различных направлений, не только из профсоюза, обучить единому, правильному подходу. В прошлом году мы договорились,



Фото Шеметов Максим / ТАСС

Москва, 10 марта 2008 года. Студенты Государственного музыкального училища имени Гнесиных проводят акцию — флешмоб в ТЦ «Атриум» в знак протеста против выселения из общежития

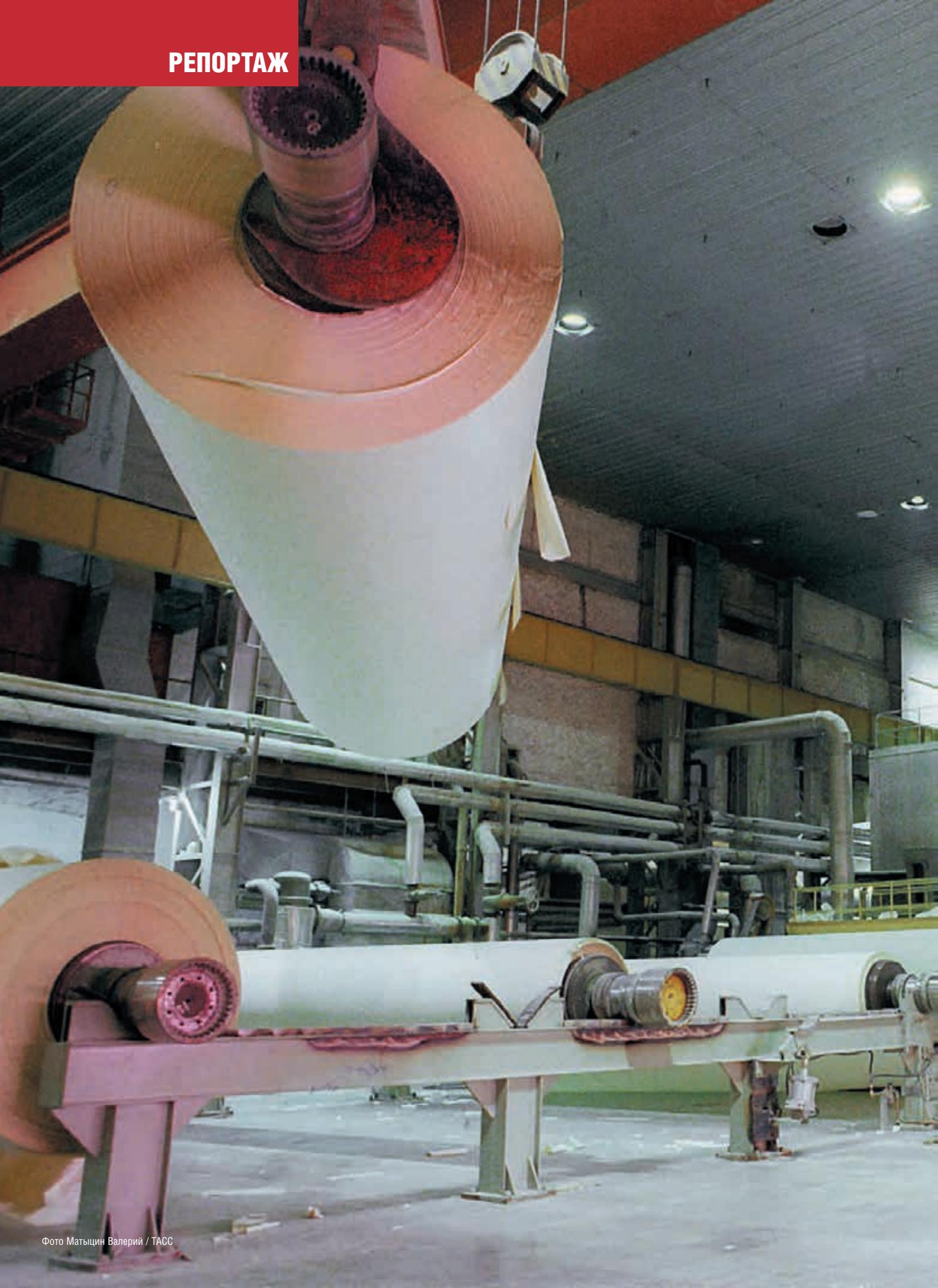
а в этом реализуем аналогичную школу для студенческого актива, работающую в общежитиях. Вопросы ценнообразования, как строить социальное партнерство, о чем можно договариваться, о чем нельзя, как система контроля строится — все тоже четко, выверено, по закону. Потому что законодательная база все позволяет сделать.

— **В современном кинематографе и в художественной литературе образ профсоюзного активиста является довольно редко. Тем не менее на телеканале ТНТ в сериале «Универ» присутствует как раз классово близкий персонаж — председатель профкома. Как у вас, внутри студенческих профсоюзов, относятся к этой идее?**

— Даже не знаем, какую им премию выдать! Это лучший пиар профсоюзного движения. Потому что к нему подошли с чувством юмора и со

всеми классическими, признанными или существующими стереотипами. Но, чтобы быть справедливыми, продюсеры этого сериала, по крайней мере часть из них, — это представители Пятигорского лингвистического университета: возможно, бывшие члены профкома, поэтому все сделано с чувством юмора. У нас в счетной комиссии конкурса «Студенческий лидер» работает **Армен Вартанов** — а в сериале есть человек, которого специально нарисовали по его образу. Много там сделано только потому, что люди, которые делали сериал, знают эту нашу профсоюзную работу изнутри. Чувство самоиронии — одно из главных чувств, присущих русскому человеку. Поэтому это очень красивый сериал, с правильными подколками в адрес профсоюзного движения.

Вопросы задавал
Александр ШЕРШУКОВ



Бумажное дело

Профком на страже интересов работников огромного ЛПК

ОАО «Монди Сыктывкарский лесопромышленный комплекс» — один из лидеров среди российских производителей целлюлозно-бумажной продукции. Здесь проходит полный технологический процесс по превращению деревьев в бумажные листы, бумажных листов — в живые деньги, а денег... вновь в живые деревья, как это ни удивительно. Но никакое производство не может быть сильным без профессионального и заинтересованного в своей работе коллектива. Коллективу же необходим по-настоящему боевой, мощный профком. Об этих трех столпах, на которых стоит предприятие, и расскажет наш сегодняшний репортаж.





2000 ЛЕТ ИСТОРИИ

История Сыктывкарского лесопромышленного комплекса, конечно, несколько короче, чем указано в подзаголовке. Первый камень предприятия, ставшего впоследствии одним из основных налоговых кормильцев Республики Коми, был заложен не так уж и давно — в 1963 году. Официальную же историю СЛПК принято отсчитывать и вовсе с 1969-го, когда в эксплуатацию запустили первую картоноделательную машину.

Так откуда же тогда берутся «2000 лет»? Дело в том, что приблизительно столько времени прошло с момента изобретения основного продукта «Монди СЛПК», а именно бумаги. Известно, что бумагу изобрели в Древнем Китае, где испокон веков знали толк в годных придумках, — обрывки отдельных листов датируются аж II веком до нашей эры. Но изобретателем условно промышленного способа производства считается китаец **Цай Лунь**, примерно в 105 году нашей эры

растолокший волокна шелковицы, древесную золу, тряпки и пеньку. Эту сухую смесь он смешал с водой, а получившуюся массу выложил на форму, сделанную из деревянной рамы и бамбукового сита. Цай разгладил массу ровным слоем и как следует просушил на солнце. Таким образом и получился первый прочный бумажный лист промышленного образца.

Шло время. Технология производства совершенствовалась. В исходную массу стали добавлять крахмал, клей и прочие ингредиенты. Через несколько столетий бумагу научились делать в Корее и Японии. В середине VIII века в бою между арабами и китайцами под Самаркандом в плен к арабам попали несколько мастеров бумажного дела. С их помощью были построены первые бумажные мастерские. Арабам удалось несколько ускорить и улучшить производство. И потом еще пять веков арабы сохраняли монополию на изготовление бумаги, тщательно оберегая секрет производ-

ства. Но, как говорится, все тайное становится явным.

Первой в Европе (около 1150 г.) начала делать бумагу Испания, переняв технологию у арабов. В 1154 году этим же занялась Италия. В 1300 году бумагу начала изготавливать Венгрия, в 1390-м — Германия, в 1494-м — Англия. В России ее производство началось в середине XVI века. Вообще же, еще **Оноре де Бальзак** писал, что «бумага — изобретение не менее чудесное, чем книгопечатание».

Изготовление бумаги в те времена было весьма трудоемким процессом. Наибольшей квалификацией должен был обладать черпальщик, основным рабочим инструментом которому служила четырехугольная форма с сеточным дном. Он опускал ее в чан, наполненный бумажной массой, и быстро поднимал. Делать это требовалось таким образом, чтобы на сетке, после того как с нее стечет вода, остался ровный волокнистый слой, из которого потом получался лист бумаги. Сде-



Работа на «Монди СЛПК» считается весьма престижной среди молодежи. Но попасть сюда со стороны достаточно трудно. Предприятию принадлежат два профильных техникума, обучающих студентов необходимым специальностям. Кстати, в профсоюз ребята вступают еще будучи студентами. Коллектив непосредственно «Монди СЛПК» насчитывает сейчас около 5 тысяч человек. Примерно 3200 работников задействованы на основном производстве, остальные — на лесозаготовке. В этих двух крупных подразделениях действуют свои коллективные договоры, учитывающие особенности работы в цехах и в лесу. И льготы и гарантии в них прописаны весьма достойные. Один из существенных бонусов — это, к примеру, возможность взять беспроцентную ссуду на покупку жилья сроком на 10 лет для работников основного производства в сумме 1,5 млн рублей



лав свое дело, черпальщик передавал раму рабочему-приемщику. Тот ее переворачивал, и волокно попадало на суконную прокладку. Сырые бумажные листы разделялись прокладками и собирались в стопы. Затем из них удаляли воду прессом. Листы распрямляли, разглаживали на катке каталкой из твердых пород дерева или кости. Почти готовая бумага относилась на стол к мастеру-резчику, который обрезал заготовки под определенный формат. Таковы основные вехи бумагоделательного процесса Средних веков, а общее количество манипуляций в нем достигало 30—45 основных и 15 дополнительных.

С изобретением печатных станков спрос на бумагу вырос колоссально. Еще веселее стало жить с появлением во время промышленной революции специализированных станков. Объемы производства повышались, цена соответственно снижалась. Бумага становилась все более доступной потребителям.

Но вернемся в наши дни. Сейчас бумажные производства — это огромные комплексы, буквально заполненные высокотехнологичным оборудованием. И одним из самых больших и современных комплексов подобного рода в России как раз и является ОАО «Монди СЛПК», принадлежащее международной группе Neusiedler. Та, в свою очередь, является стопроцентной дочерней компанией группы MondiEurope. Комбинат обеспечивает более 40% рынка офисной и офсетной бумаги в России и СНГ, производит газетную бумагу, картон.

Лидерство на рынке изготовления бумаги «Монди СЛПК» позволяет удерживать постоянная модернизация. С 2008 по 2010 год был реализован проект STEP — крупнейший инвестиционный проект в целлюлозно-бумажной промышленности России за последние 30 лет. Вложено в него более 540 млн евро. Деньги пошли на модернизацию технологий, повышение уровня безопасности и экологичности про-

изводства, улучшение качества и конкурентоспособности продукции, а также повышение общей эффективности предприятия.

На данный момент предприятие располагает одной картоноделательной и тремя бумагоделательными машинами. На комбинате есть также древесно-подготовительное производство, целлюлозный завод, ТЭЦ и комплекс очистных сооружений. Вся цепочка поставок древесины на «Монди СЛПК» полностью интегрирована и включает выращивание лесов, лесозаготовку, строительство дорог, вывоз древесины и лесоправление.

Каков же современный технологический путь изготовления бумаги?

ОТ БЕРЕЗЫ ДО ЛИСТА

— У нашего предприятия семь участков, где заготавливается поставляемая на СЛПК древесина. Все они расположены в Республике Коми, — рассказывает об организации производства **Юрий Николаев**, первый за-



меститель председателя профорганизации «Монди СЛПК». — Основная часть древесины поставляется на предприятие грузовым автотранспортом. Меньшая часть — в виде плотов по реке Вычегда, когда по весне приходит большая вода. По реке сплавлять дешевле. К тому же по весне многие дороги закрыты, а потому это хоть и небольшая, но важная часть в доставке сырья. Но сезон высокой воды недолог, потому и объемы невелики.

Лес поставляется на древесно-подготовительное производство. Рубительные машины превращают древесину в технологическую щепу. Там же древесина разделяется на хвойную и лиственную. Хвойная целлюлоза считается более качественной. Лиственная же несколько хуже — в том смысле, что на ее обработку требуется больше химикатов. К качеству щепы на СЛПК предъявляются очень высокие требования, так что здесь ведется суровый контроль материала.

Технологическая щепка подается в варочные котлы, где с помощью термической обработки, за счет давления, пара и определенных химикатов размягчается, превращаясь в целлюлозную «кашу». И поскольку качество целлюлозы во многом определяется

исходной древесиной и способом обработки, то ее потоки, поступающие уже на бумагоделательные машины, разделены.

— Газетная ли бумага, офсетная ли, или же наша знаменитая офисная «Снегурочка» — делаются на разных машинах. Заказчик указывает необходимые параметры, толщину и формат, по которым на производстве подбирается сырье и технология, — поясняет Юрий Алексеевич.

После варки целлюлозы, естественно, остается своеобразный «бульон», так называемый «черный щелок». Эта жидкость поступает на выпарную станцию для выпаривания воды. Оставшаяся масса из остатков древесины, смолы и прочих побочных продуктов расплавляется, смешивается со слабым белым щелоком и подается в цех регенерации. Там добавляется известь, все еще раз перемешивается, и получившийся крепкий белый щелок используют как компонент для разложения древесины в следующих варках. Такое вот безотходное производство — алхимия, да и только!

— За счет этого получается закупать меньше химикатов, используя собственные же мощности, — завершает свой рассказ Юрий Николаев.

КОЛЛЕКТИВ И ПРОФКОМ

Коллектив непосредственно «Монди СЛПК» насчитывает сейчас около 5 тысяч человек. Примерно 3200 работников задействованы на основном производстве, остальные — на лесозаготовке. В этих двух крупных подразделениях действуют свои коллективные договоры, учитывающие особенности работы в цехах и в лесу. Каждое из этих соглашений — внушительный томик, где прописаны льготы и преференции, которыми могут пользоваться сотрудники.

В этих документах предусмотрены выплаты буквально на все случаи жизни: свадьба, рождение ребенка, похороны близких родственников, проблемы со здоровьем. Существуют премии к юбилеям и прочим памятным датам. Выделяются деньги на множество мероприятий. Пожалуй, более всего поражает возможность для сотрудников основного производства взять на покупку жилья беспроцентную ссуду размером 1,5 млн рублей на 10 лет. Таких условий, наверное, и в Москве не встретишь. А вот для работников лесозаготовки, проживающих преимущественно в отдаленных от Сыктывкара районах, несколько другие условия. Если человек



Основная часть древесины поставляется на СЛПК автотранспортом. Меньшая — по реке Вычегда, когда по весне приходит большая вода

хочет отстроить собственный дом в деревне или поселке, ему на это дело предоставляется стройматериал — с внушительной скидкой. А определенный объем пиломатериала на хозяйственные постройки можно получить по колдоговору и бесплатно.

С другой стороны, то, что на предприятии действует не один колдоговор, беспокоит работников. И профком хочет прийти в итоге к единому документу, в котором и будут учитываться все особенности производства. Это задача на следующие коллективные переговоры.

— Вопрос о том, чтобы коллективный договор головного предприятия распространялся и на нашу службу, поднимается уже в течение двух лет. Конечно, есть некоторые нюансы: это и программа по жилью, и режим работы. Но нет ничего непреодолимого! — считает председатель профкома обособленного подразделения службы лесозаготовки **Евгений Макин**.

Помимо финансовой составляющей есть еще и условия труда. Но и здесь, если не сбоят отдел закупок, все обеспечивается по запросу и в срок. С культурной жизнью — тоже высший класс. У СЛПК свои база отдыха, стадион, детский лагерь, спорт-

комплекс. Для работников созданы турклуб, театр и много чего еще. В общем, не предприятие, а небольшое государство в отдельно взятой республике, причем вся вышеперечисленная социальная собственность находится в управлении профкома СЛПК. Для сотрудников предприятия предусмотрены внушительные скидки.

Немало людей задействовано и во вспомогательных подразделениях, выведенных за штат предприятия. Здесь нужно сказать, что хотя на «Монди» давно применяются аутсорсинговые схемы, работать с ними профком научился довольно успешно. Практически во всех подразделениях такого рода созданы профсоюзные ячейки, и они при поддержке головного профкома добиваются заключения колдоговоров, нормы которых соответствуют нормам, прописанным для работников основного производства. Хоть и со своими особенностями. В профкоме опасались, что новые компании-работодатели могут оказаться куда менее сговорчивыми. К таким выводам представители трудящихся пришли, проанализировав деятельность компаний, к которым склонялся выбор администрации СЛПК. После нескольких месяцев споров и консультаций администрация

приняла решение, что комфорт собственных работников куда важнее некоторой экономической выгоды, которую можно было бы извлечь от сотрудничества с «варягами». И немалая заслуга в этом именно профсоюзной организации. Таким образом профкому удалось отстоять интересы более 700 членов профсоюза, оставшихся при своих рабочих местах и с колдоговорами.

Результат отличной работы первички налицо. Численность членов профсоюза, относящих себя к профорганизации «Монди СЛПК», — более 10 тысяч человек. В два раза больше, чем работников основных подразделений. Почему так получается? Это и студенты двух профильных техникумов, тоже состоящие в профсоюзе, и ветераны производства, объединенные в отдельную профорганизацию, и даже сотрудники ОАО «Сыктывкар Тиссю Групп» — предприятия, вышедшего когда-то из состава СЛПК. Тогда коллектив решил, что будет правильнее остаться в крепкой профструктуре, вместо того чтобы строить собственную с нуля. И не прогадал.

— Мы всегда хотели относиться к большому, цельному профкому «Монди СЛПК», — объясняет **Ирина Подюкова**, председатель профкома ОАО «Сыктывкар Тиссю Групп». — У руководства профкома уже тогда были налажены связи с нашей администрацией. За счет этого нам удалось добиться хорошего коллективного договора и тогда, когда «Сыктывкар Тиссю Групп» стало отдельным предприятием. Мы можем обращаться в головной профком и за консультациями по проблемным вопросам, и за финансовой помощью при необходимости.

Сейчас руководство «Сыктывкар Тиссю Групп» приобрело новые производственные площади в Ярославской области и создало там подразделение по выпуску продукции. Так вот, работники, приехавшие туда с основного производства в качестве орговиков и тренеров, немедленно создали там подразделение первички. И теперь профком «Монди СЛПК» с полным правом можно назвать дедушкой но-



На предприятии постоянно проводится технологическая модернизация. В проект STEP, реализованный в 2008—2010 годах, было вложено 540 миллионов евро

вых первичек. Но в профком СЛПК входят и другие профорганизации.

— У нас 3 тысячи ветеранов, объединенных в отдельную профсоюзную организацию, — рассказывает председатель профкома «Монди СЛПК» **Александр Слободчиков**. — Это очень активная группа, люди, по-настоящему болеющие душой за предприятие, которому отдали десятилетия своего труда. Кстати, не будучи членом профсоюза, в совет ветеранов попасть невозможно. И это не установка нашего профкома, решение приняли сами ветераны.

Не менее значим и молодежный совет, тоже сотрудничающий с профорганизацией и, можно сказать, находящейся на ее попечении. Молодые сотрудники СЛПК не только устраивают множество культмассовых мероприятий, но и выступают с различными инициативами, призванными улучшить положение работников.

— Впервые за пять лет нам удалось остановить снижение численности профорганизации. И даже слегка увеличить количество ее участников.

Мы рады, что люди нам доверяют и поддерживают профком. У нас потрясающий, профессиональный коллектив и самые передовые технологии производства, — улыбается Александр Иванович. — Но лучше вам своими глазами все увидеть и потом рассказать о впечатлениях.

Что ж, начнем прямиком из леса.

С ДЕЛЯНКИ НА КОНВЕЙЕР

Добраться до вахтового поселка — ряда небольших жилых и хозяйственных вагончиков, расположившихся близ лесной чащи, — приходится несколько часов. Работы ведутся круглый год; зимой для очистки пути используется грейдер. Жилые домики разделены на две секции. В каждой размещаются по два работника — места очень много, но на кровати и телевизор хватает. Некоторые даже компьютер поставили умудряются. Кроме того, есть вагончик-столовая, вагончик — сушилка для одежды. И даже вагончик-сауна, в котором так приятно погреться после долгих часов работы на морозе. Конечно, развлечений тут не то чтобы

много, но работники не жалуются. Для походных условий жизнь получается вполне комфортная. Да и деньги неплохие.

— Знаете, меня тут все устраивает, — говорит мне один из вахтовиков. — Места в наших «квартирах» немного, но, как говорится, в тесноте, да не в обиде. К тому же условия достаточно комфортные. Да, смена довольно долгая — 11 часов. Да, работать 15 суток подряд в таком ритме иногда тяжело. Зато потом можно две недели спокойно заниматься своими делами.

Вырубка — дело непростое. Пусть даже бытовки уютны, пусть техника хороша, но работа-то все одно не из легких. Поди поторчи целый день на лютном морозе или среди мошкарья — небось, никаких денег не захочется.

Впрочем, легкой вряд ли можно назвать работу и во всех других подразделениях СЛПК. Доставка леса на предприятие — что по зимникам, что по летним дорогам — дело не из простых. Кстати, за качество дорог к тем поселениям, откуда вывозится лес, и далее также приходится отвечать

компании «Монди». И никого не волнует, что частники тоже пользуются теми же дорогами и зачастую грузят свои машины древесиной выше всякой нормы.

Основное таинство изготовления бумаги происходит уже в цехах, на высокотехнологичных бумагоделательных машинах. Всего на предприятии действуют четыре БДМ, их здесь именуют по номерам: 11-я машина производит офсетную бумагу, 14-я — офисную и офсетную, 15-я — газетную типографскую бумагу, 21-я — картон.

— Из варочно-отбельного цеха мы принимаем хвойную и лиственную целлюлозу жидким потоком, — рассказывает начальник 14-й бумагоделательной машины **Сергей Вырлан**. — Целлюлоза проходит через размольно-подготовительный отдел, где определенным образом подготавливается — размалывается, и создается композиция бумаги — то, из каких компонентов она будет состоять. Для каждой бумагоделательной машины композиция отдельная. Мы используем порядка 80% лиственной целлюлозы и 20% хвойной, все это дело смешивается в бассейне, добавляется наполнитель, который придает бумаге определенные печатные свойства. Добавляются некоторые химикаты, необходимые для высокого качества продукта.

Сильно разбавленная водой целлюлоза (99% воды, 1% волокна) поступает в напорный ящик, через который суспензия выливается на сеточную часть БДМ. Это две непрерывно вращающиеся навстречу друг другу сетчатые ленты, на которых лишняя вода из суспензии удаляется. После сеточной части бумажное полотно состоит из примерно 78% воды и 22% волокна. Концентрация волокна в листе начинает расти, но главная сушка еще впереди. Бумажный поток поступает в прессовую часть — сведенные вместе валы, буквально выжимающие воду из потока. После этого этапа количество волокна — около 42—43%. Следующий этап — сушильная часть. Внутри вращающихся цилиндров подается пар, нагревающий их стенки, бумажный поток контактирует с горячей поверхностью, и вода испаряется, оставляя практически готовое бумажное полотно.

Дальше возможны вариации. Так как на 14-й БДМ производится преимущественно офисная бумага, полуфабрикат поступает в клеильный пресс, где на поверхность бумаги наносится специальная клейкая масса. Делается это для того, чтобы краска не проникала далеко в структуру бумаги, позволяя использовать обе стороны обычного офисного листа. После клеильной обработки бумага вновь подсушивается и поступает на машинный каландр, где достигается однородная толщина полотна. А потом бумага наматывается на тамбурный вал (вес рулона на таком валу доходит почти до 20 тонн), а далее, наконец, релется на меньшие рулоны.

Такой вот непростой технологический процесс, если вникать во все тонкости.

— Когда приходят дети, я им объясняю буквально на пальцах, как происходит процесс формирования бумаги, — делится секретом Сергей Андреевич. — Первое — формование бумажного полотна — это когда варить макароны с водой и выливаешь их в дуршлаг. Вода стекает — макароны остаются. То же самое и здесь: на формирующей части непрерывно остаются «макароны». Второй этап — прессовая часть. В старых стиральных машинах стояли специальные валики, между которыми заправляли мокрое постиранное белье и, прокручивая сквозь них, отжимали лишнюю воду. И третья часть — то же самое, что берешь еще влажные после стирки вещи, гладишь утюгом, и вода испаряется. Так и у нас. Но только в больших объемах, на больших скоростях, непрерывно и с гарантированным качеством. Мы выпускаем бумагу как большими рулонами для продажи заказчику, так и отправляем рулоны на дальнейшую нарезку. В зависимости от заказа.

Сергей Вырлан уже 20 лет как работает на предприятии, и все эти годы состоит в профсоюзе.

— Я начинал с рабочих специальностей, а для рабочего профсоюз — основная поддержка. К нему можно обратиться со своими чаяниями, проблемами и требованиями. Это самый первый шаг наверх, — говорит Сергей Вырлан. — Сейчас, с одной стороны, я являюсь руководителем — на моей бу-

магоделательной машине работают порядка 70 человек, но с другой-то — все равно наемный работник, и мои интересы кто-то должен защищать. Так что денег на взносы мне не жалко. Помимо того что профком активно работает над колдоговором, где отражены определенные блага для коллектива, я пользуюсь различными скидками в санатории, профилакторий, спорт-комплекс и так далее.

Сама бумагоделательная машина была запущена в 1982 году, но с тех пор претерпела две серьезные модернизации. Первая прошла в 2000 году, когда механизм был переориентирован на офисную и офсетную бумагу. Вторая — при уже упомянутом STEP-скачке, когда возросли производительность и качество изготавливаемого продукта.

— Следующий этап улучшения предусмотрен не через десять лет, и даже не через пять. Надеемся, что мы сможем достигнуть новых показателей уже в будущем году, — улыбается Сергей Андреевич. — У нас одно из лучших производств по России. Узнаваемость нашего бренда очень хорошая.

Но главное богатство предприятия — даже не многомиллионной стоимости машины для изготовления бумаги, а уникальный коллектив, задействованный на всех этапах производства. И заботиться о коллективе поручено профсоюзным структурам. На каждом производстве — свой профком.

На попечении **Тамары Долговой**, председателя профкома цехов производства бумаги, немаленький коллектив: 90% из более 500 бумажников этих цехов состоят в профсоюзе.

— Начиная с 8 утра, когда я приступаю к работе, люди постоянно идут в профком со своими вопросами и проблемами. Дневная ли смена, ночная ли — люди заходят сюда. Вопросы разные, от спецодежды и до поддержки в трудовых спорах, — рассказывает профлидер. — Только в текущем году семь случаев было, когда сотрудников приходилось поддерживать. И большинство из этих споров профком выиграл. Конечно, многие заходят за путевками. Стараясь обеспечить людям отдых и на Черноморском побережье, и в Кавминводах.

В работе Долговой помогают 20 профгруппов и 4 председателя цехкомов. Настоящий актив! И в работе, и в «культмассе», и в спорте.

— Футбол, баскетбол, волейбол — мы везде стараемся завоевать и завоевываем первые места, — гордится за своих Тамара Долгова. — Даже сам Сергей Вырлан, руководитель, который вам экскурсию проводил, — в футболистах. И он в профактиве!

— Как же так, — интересуюсь я, — и в активе, и в руководстве — не возникает ли здесь конфликта интересов? Если он делает кому-то выговор — на чью сторону вставать?

— У нас все по-честному, — заверяет Тамара Дмитриевна. — Это и работники знают, иначе бы не шли в профсоюз. На уровне предприятия есть комиссия по трудовым спорам, действующая на паритетной основе. Комиссия не зависит ни от кого, никому не подчиняется. Три человека от работодателя, три от профсоюза. Вопросы решаются перевесом голосов в тайном голосовании.

Дмитрий Чернавский — инженер контрольно-измерительных приборов и автоматической системы регулирования. В профактиве еще с советских времен, представляет работников от 15-й бумагоделательной машины.

— Я себя больше к культурно-массовой работе отношу. Участвую в ансамбле казачьей песни, — сообщает он. — На самом деле, что в цехкомы, что в профком работники приходят с одним и тем же вопросом: заработная плата. У нас народ получает по 30—37 тысяч. В общем, зарплата неплохая. Я объясняю, что если требовать повышения, так всем вместе! Особенно вопрос заработка интересует людей в связи с уменьшением количества самих работников. Штат становится меньше, работы больше, а заработок теми же темпами не увеличивается. Когда я 30 лет назад работал здесь же бригадиром, в моей бригаде было 19 человек. А сейчас я один! Мы нанимаем персонал под надобности, но периодически людей не хватает... Да, со временем условия труда стали лучше, технологии новее, доход выше — кто ж спорит. Но все имеет свои границы. А то человек работает-работает, улучшает-улучшает, а потом получается, что он как бы и не нужен...

— Со всеми этими сокращениями и оптимизациями люди уже дошли до того, что им и деньги дополнительные не в радость, — подтверждает еще один работник. — Были бы дополнительные рабочие руки!

Кстати, то же беспокойство из-за нехватки рабочих рук ощущалось и на профсоюзной отчетно-выборной кон-

ференции, где оценивалась деятельность профкома за истекший период. Но и вопрос заработка далеко не из последних. Стоит послушать простых работников, чтобы понять, что и в общей ситуации, и в трудовом законодательстве они разбираются не хуже высокооплачиваемых экспертов.

— Знаете, даже если предположить, что у нас и у наших европейских коллег зарплаты более менее одинаковые и с нас поэтому пытаются требовать сравнимую производительность труда, то вы уж тогда северные надбавки по-честному прибавляйте к нашему заработку, — рассуждает **Виталий Желнеркевич**, слесарь контрольно-измерительных приборов. — Нельзя сравнивать так прямо. Разные же климатические условия, на которые необходимо обращать внимание.

Не меньше забот и в транспортном цехе, по которому тоже удалось пройти с экскурсией. Автопарк предприятия очень велик, ведь приходится и лес доставлять, и сотрудников по вахтам развозить, и много еще для чего транспорт использовать.

— Посмотрите, сколько папок! Каждая из них — одно из направлений деятельности нашей организации. Это и материальная помощь, и выполнение всех пунктов коллективного договора, и курортное оздоровление... — **Татьяна Труфакина**, и.о. председателя профкома «Эжватранс», транспортного подразделения «Монди СЛПК», проводит рукой по внушительному стеллажу, абитому разноцветными папками. — В день бывает более двух десятков обращений в профком по разным вопросам. Стараемся помочь всем. У нас из 410 человек примерно 390 членов профсоюза. Люди нас знают и в нас верят. Коллективный договор у нас очень хороший, поэтому народ охотно вступает в профсоюз.

У транспортников заработок несколько меньше, чем у бумажников: 18—20 тысяч, если без переработок. За сверхурочными здесь буквально гоняются. Но чтобы их оформить, приходится пройти через бумажную волокиту. Что поделать, таков закон.

— Человек достойную зарплату должен получать за свой рабочий день и, желательно, даже не думать о сверхурочных. К тому же переработки

Новости из профорганизации работники СЛПК всегда могут прочесть на профсоюзном стенде





Профком «Монди СЛПК» объединяет 10 000 человек. Когда речь заходит о массовых акциях, проводимых профсоюзами, олонна профкома «Монди» — одна из самых внушительных в регионе

ЛЕСНЫЕ ЯСЛИ

в нашем цехе не всегда отвечают технике безопасности, — считает **Константин Амелин**, один из сотрудников «Эжватранс» и профсоюзный активист.

Есть, однако, и общая сознательность в коллективе. То, что можно условно назвать «социальной ответственностью работника», по аналогии с «социальной ответственностью работодателя», о которой профсоюзы на уровне регионов и страны напоминают постоянно.

— Вот у нас в октябре должны поднять тарифные ставки на 7% — много это или мало? — рассуждают транспортники. — Если смотреть по инфляции, наверное, не очень много. Официально утверждается, что она 3—4%, а на самом деле доходит и до 20%. Но если здраво смотреть на вещи, понимаешь: человек всегда хочет и денег побольше, и соцпакет получше, и работать при этом желательнее поменьше. Но вот так, всего и сразу, не бывает. Постепенно мы выходим на соответствующий уровень.

Переработка леса в бумагу и внушительные коллективные договоры, на одной бумаге писанные, — это хорошо. Но чем жить и дышать потомкам, если все деревья будут превращены в нетленки современных классиков? При «Монди СЛПК» существует свой цех лесовосстановления.

Лесное хозяйство располагается примерно в часе езды от Сыктывкара, столицы Республики Коми. Здесь в обширных теплицах, а затем и на вольном воздухе выращиваются миллионы саженцев елок и сосен, высотой от 1 до 25 сантиметров, и в скором времени эти деревца украсят собой республиканские просторы. Самые юные и небольшие из них были высажены этой весной. Те, что повзрослее да повыше, — годовалые деревья, которые уже прошли и тепличный «роддом», и закалывание на открытых плантациях. Эти взрослые особи уже готовятся к переселению на пустые пространства, оставшиеся после добычи леса.

Технологический путь к возрождению леса начинается с семян, которые тщательно отбираются с помощью специального механизма: «пустышки» отбраковываются, годные семена готовят к посадке. На другом оборудовании очищается и смешивается с удобрениями торф. После этого формы-кассеты заполняются торфом и спецдобавками, туда в автоматическом режиме засеиваются семена. Каждому деревцу — своя лунка. В этих уютных гнездышках молодым елкам и соснам предстоит провести ближайший год: несколько месяцев в теплицах, а остаток года — на вольном воздухе, привыкая к суровым природным условиям под надзором сотрудников лесного питомника.

— С 2007 года, беря в долгосрочную аренду природные ресурсы республики, «Монди» берет на себя и обязательство их восстанавливать, — рассказывает историю возникновения этих лесных яслей начальник цеха лесовосстановления «Монди СЛПК» **Радомир Куликов**. — Чтобы обеспечить

себя качественным посадочным материалом, было принято решение о строительстве технологического комплекса для ежегодного выращивания миллиона сеянцев с закрытой корневой системой.

Сказано — сделано. Средств вложили немало. Подвели инфраструктуру, за рубежом закупили технику для выращивания молодых деревьев, обучили специалистов, поставили теплицы — и понеслось. Пробный посев прошел более чем на 400 тысяч саженцев, но это был только первый шаг. С тех пор хозяйство постоянно развивалось, и сейчас в год получается посадить в десять раз больше — 4,2 млн штук! Понятно, что для самого предприятия это с избытком. Но избыток может принести прибыль, и неплохую...

— Первоначальные затраты на организацию нашего питомника составили 65 млн рублей. Эти деньги пошли на инфраструктуру, саженцы, зарплаты и т.д. Так что первоначальная стоимость нашего посадочного материала была велика — около 10 рублей. Никто не был заинтересован в таких цифрах, потому что восстановление одного гектара обходилось в 25 тысяч рублей, это очень много, — раскладывает экономику по полочкам Радомир Николаевич. — Мы поняли, что с такой ценой мы далеко не уедем, и начали работать над затратами. Весомые затраты — это торф, который закупался за рубежом. Научились работать с отечественным торфом, и цену удалось снизить примерно до 8 рублей. Тоже дороговато. Тогда мы рискнули и сделали два посева в год, в мае и июне. И прекрасно пошло! А больше саженцев — ниже себестоимость. В общем, мы вышли на 4 рубля.

Теперь лесовосстановительный цех СЛПК стал вполне конкурентным на рынке. Посадочные материалы покупают и частники, и мелкий бизнес, и не только из Коми. Обязательство восстанавливать вырубаемые площади лежит на многих предпринимателях, и каждый хочет делать это как можно более выгодно. Да еще и само республиканское правительство озаботилось закупками: предполагается поставить республике 1,5 млн саженцев сосны.

— Знаете, — руководитель лесных угодий доверительно наклоняется ко

мне, — особенная радость — наблюдать за ростом наших питомцев в живой природе. За эти пять лет мы вырастили 12 миллионов деревьев! Сейчас мы ухаживаем за теми культурами, которые были посажены в 2009 году. Они уже более двух метров! Конечно, мы не видим наши деревья сорокаметровыми, тем не менее реально можем прислониться к результатам нашего труда. Это очень здорово.

ВИЗИТ ГЛАВЫ РЕСПУБЛИКИ

28 августа на отчетно-выборной конференции первички «Монди СЛПК» присутствовали 427 делегатов. Вопросы обсуждались разные: и победы, одержанные в течение отчетного периода, и проблемы, главная из которых, как уже говорилось, — оптимизация штата.

— Буквально недавно на конференции трудового коллектива уже поднимался вопрос о нехватке рабочего персонала. Сегодня мы как-то пытаемся его решить, и кое-где даже решаем положительно, но по большей части картина остается прежней. Людей «оптимизируют», а планы на производствах при этом увеличиваются и порой становятся невыполнимыми. Мы понимаем, что процессы оптимизации сегодня неизбежны и будут продолжаться, но во всем должна быть мера! Оптимизировать можно только там, где проходила модернизация производства, а не везде! — заострил внимание на проблеме **Виктор Шилов**, делегат от профорганизации цехов производства бумаги и картона. — Работники стараются, но персонала не хватает. В последнее время люди стали гораздо больше уставать, чаще болеть. Есть примеры, когда, немного не доработав до пенсии, люди увольняются — не выдерживают такого ритма труда.

Развивать профсоюзную работу и бороться с негативными тенденциями доверили прежнему составу профкома. Львиная доля делегатов конференции проголосовала за Александра Слободчикова и его команду. И хотя оценивали работу профкома по уставу на «удовлетворительно», в кулуарах постоянно звучало: «хорошо», «отлично».

С переизбранием на новый срок Слободчикова одним из первых по-

здравил глава Республики Коми **Вячеслав Гайзер**. Руководитель региона специально прибыл на отчетно-выборную конференцию первичной профсоюзной организации, чтобы встретиться с трудовым коллективом и ответить на вопросы людей. Говорить с главой республики о положении дел на предприятии делегаты конференции не захотели — видимо, хватает информации, предоставленной администрацией и профкомом. Для Гайзера же работники подготовили наболевшие вопросы о жизни в регионе. В частности, люди интересовались ценообразованием в сфере коммунальных услуг, постройкой школ, работой медицинских учреждений, ремонтом дорог и мостов.

Стоит отметить, что все вопросы задавались в режиме «свободного микрофона», и пообщаться с Вячеславом Гайзером мог любой присутствующий на конференции работник СЛПК. Встреча продолжалась более часа, и, надо сказать, в зале принимали ответы Гайзера на ура, аплодисментами. Видно, что проявленное руководителем региона уважение к сотрудникам предприятия не осталось без внимания.

— У нас хороший коллектив. Здесь трудятся интересные, работоспособные люди, у них инновационный подход к работе. В Европе все процессы как-то уже стабилизировались, а здесь есть куда развиваться, к чему идти, — уверен **Клаус Пеллер**, генеральный директор «Монди СЛПК». — Да, работа в России имеет свою специфику и в плане администрирования, и в плане законодательства, но менталитет сотрудников, как мне кажется, вполне европейский. Особенно у молодежи. Если говорить об оптимизации производства, то такова тенденция на всех крупных производствах во всем мире. Наша цель — рост объемов производства и развитие сотрудников. Я считаю, что работа с профсоюзной организацией у нас находится на весьма достойном уровне. Мы каждую неделю встречаемся с председателем профкома, обсуждаем насущные проблемы и предстоящие дела. На нашем предприятии многое делается для работников. И это будет продолжаться!



Гигантские рулоны белоснежной бумаги... Так выглядит, до «нарезки» и упаковки, известная на всю страну продукция Сыктывкарского лесопромышленного комплекса — офисная бумага «Снегурочка»

Рассказав о сегодняшних реалиях предприятия и первички, переходим к планам на ближайшее будущее.

НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

В 2015 году первичке СЛПК предстоит подготовить и заключить с работодателем новый коллективный договор. Работа не из легких, ведь помимо общих моментов у каждого подразделения свои проблемы, а у работников — пожелания. Из-за специфики различных структур СЛПК нормы колдоговоров в разных профорганизациях разнятся. Тем не менее ориентиром является именно документ, распространяющийся на работников основного производства.

— Переговоры по новому коллективному договору будут корректными, так как у нас с администрацией хороший контакт. Но вот сказать, что переговоры будут легкими, нельзя, — говорит Александр Слободчиков. — Мы бы хотели, чтобы все нормы нашего колдоговора распространялись и на лесозаготовителей. Причем мы хотим оставить специфические льготы, которые им положены по действующе-

му сейчас договору, — например, обеспечение дровами на зиму. Сейчас мы планируем узнать, как работники видят ситуацию на предприятии, выявить новые приоритеты. Возможно, имеет смысл от чего-то отказаться, перераспределив ресурсы на другие направления.

В отношении оптимизации персонала профком, по словам Слободчикова, намерен действовать в двух направлениях. С одной стороны, необходимо проанализировать работу сотрудников СЛПК на особо сложных и трудоемких участках, чтобы понять, сколько людей объективно должно оставаться в том или ином подразделении. С другой стороны, зарплата людей, покидающих производство, должна хотя бы частично идти на повышение доходов тех, кто остается работать.

— Первичная профсоюзная организация «Монди СЛПК» по праву считается одной из сильнейших во всем нашем профсоюзе. Александру Слободчикову удалось сформировать вокруг себя команду настоящих профессионалов, достойно выступающих за

права трудящихся по всем фронтам, — считает **Денис Журавлев**, и.о. председателя профсоюза работников лесных отраслей РФ. — Это подтвердили и результаты отчетно-выборной конференции. То, что все выступившие участники конференции признали работу первички удовлетворительной, говорит о том, что в коллективе есть единое мнение: за последние пять лет профсоюзная организация значительно продвинулась в решении проблем работников. И это несмотря на ряд по-настоящему сложных ситуаций, связанных и с оптимизацией численности, и со специальной оценкой условий труда, и со всем остальным. Первичка никому не дает замалчивать проблемы и успешно их решает. Мы видели уникальный случай, когда на конференции первичной профсоюзной организации присутствовал глава региона. Первичка авторитетна не только в трудовом коллективе, не только на уровне работодателя, но и выше — на уровне республики. Это, как мне кажется, тоже серьезный показатель профсоюзной деятельности.

Александр КЛЯШТОРИН

Раздробленность и призрак коммунизма

Профсоюзы Чехии четверть века спустя после падения
Берлинской стены





Вот уже четверть века, прошедшую со времени падения Берлинской стены и разрушения соцлагеря, профсоюзное движение в бывших «братских» странах идет своими путями, отказавшись в новых условиях от прежде присущей ему роли «приводного ремня» от партий к рабочим массам. Тем интереснее порою проследить, куда за прошедший срок привели эти дороги. В этом выпуске «Профсоюзного журнала» мы расскажем о профсоюзном движении Чехии.

НЕМНОГО ИСТОРИИ

Откуда вообще «есть пошли» чешские профсоюзы? О первых рабочих организациях — обществах взаимопомощи — в тогда принадлежавших Австрийской империи Богемии, Моравии и Силезии заговорили еще полторы сотни лет назад, когда Габсбургская империя ступила на рельсы индустриализации.

Впрочем, национальную историю профдвижения стоит отсчитывать все же с конца Первой мировой войны, когда на руинах «двуединой монархии» возникла независимая Чехословакия.

В межвоенный период Чехословакия, практически не пострадавшая от войны, продолжила развиваться как промышленный оазис востока Центральной Европы. И немудрено, что одних крупных рабочих объединений здесь было создано в тот период около десятка, причем самого разного политического спектра: от откровенно марксистских и сочувствующих СССР до вполне «умеренных». Борьба за умы рабочих здесь, как, собственно, и в других странах Европы, в то время шла нешуточная. Но с профсоюзной конку-

ренцией покончили Мюнхенский договор 1938 года и последовавшее через год вторжение в страну гитлеровских войск: в образованном немцами на территории Чехии «протекторате Богемии и Моравии» деятельность подавляющего большинства рабочих организаций была поставлена вне закона.

Профсоюзное движение смогло поднять голову лишь после освобождения страны в 1945 году. Естественно, во главу его резко вышли коммунисты — не только потому, что Чехословакию освобождали советские войска, а компартия Чехословакии сразу заняла крайне влиятельное место во власти, но и ввиду того, что коммунисты в годы оккупации играли видную роль в подпольном движении Сопротивления.

Основной профсоюзной силой в стране становится организация РОН — Революционное профсоюзное движение. А с 1948 года, когда коммунисты монополизировали власть в Чехословакии и ликвидировали оппозицию, РОН становится единственным и безальтернативным профцентром. Эта безальтернативность была по-

ставлена под сомнение лишь в период «Пражской весны» 1968 года, но, как мы помним, за «весной» последовал ввод войск и период «нормализации». Реформы, в том числе касающиеся децентрализации профсоюзов, были свернуты.

РОН оставалось единственной профсоюзной структурой ЧССР вплоть до 1989 года. В общем-то, профсоюзы социалистической Чехословакии не сильно отличались от отечественного ВЦСПС. По закону организации РОН имело право «участвовать в развитии, управлении и контроле» над своими предприятиями. А основной объем профсоюзной работы, как и в СССР, касался прежде всего обеспечения досуга трудящихся и распределения материальных средств.

Антикоммунистические протесты 1989 года, которые позже получили название «Бархатной революции», многое изменили. На авансцену вышли забастовочные комитеты. Их активисты и стали «могильщиками» старой профсоюзной системы Чехословакии. РОН распускают, а на его руинах соз-

Демонстрация протеста горняков в городе Кладно, 1927 год



Фото РИА Новости



Фото РИА Новости

Первомайская демонстрация в Праге, 1918 год

дается новый национальный профцентр — Чехословацкая палата профсоюзов, CSKOS. Инерция, впрочем, великая сила. Благодаря ей в состав «новых профсоюзов» перешла как львиная доля профсобственности в стране, так и первички большей части действующих предприятий.

«Развод» Чехии и Словакии в конце 1992 года расколол и CSKOS. Чешская «половина» организации получила теперь название SMKOS — Чешско-Моравская палата профсоюзов. Под этой аббревиатурой она существует и сейчас, однако сравнительно недавно вместо «палаты» (чешск. — *komora*) она превратилась в «конфедерацию».

SMKOS объявлена своими создателями внепартийным объединением, хотя эта формулировка не вполне выдерживает испытание реальностью. Де-факто у организации сохраняются «особые» отношения с местной соци-

ал-демократической партией, на что, опять же, главному профцентру страны нередко пеняют критики, которых у профсоюзников из SMKOS предостаточно.

Сейчас SMKOS, объединяющая около трех десятков членских организаций разной величины (от полутора сотен тысяч в крупнейшей организации до нескольких сотен членов) и с общей численностью примерно в 400 тысяч членов профсоюза, несмотря на неизменное сокращение их числа в последние десятилетие, продолжает опережать конкурентов. Порою — с большим отрывом.

О конкурентах, кстати, стоит рассказать отдельно.

КРАСКИ ЧЕШСКОЙ ПРОФПАЛИТРЫ

Уже в 1995 году ряды SMKOS покидает крупный и влиятельный профсоюз работников сельского хозяйства

и пищевой промышленности: правительство ужимало субсидии сельхозпроизводителям, а профбоссы из национального профцентра, по мнению активистов-агров, недостаточно активно этому препятствовали. В альянсе с несколькими маленькими объединениями «сепаратисты» создали «альтернативный» профцентр, получивший название ASO — Ассоциация независимых профсоюзов. ASO, в рядах которой на конец 2000-х насчитывалось около 200 тысяч человек, сейчас является вторым по величине профобъединением Чехии. Особенно выросла ASO в 1998 году, когда в ее состав вошли два крупных профсоюза: организация медиков LOK-SCL и профсоюз железнодорожников OSZ.

Помимо ASO в стране существует еще один альтернативный профцентр — Конфедерация искусства и культуры, KUK, с четырьмя десятками тысяч членов профсоюзов. Это мало



даже по меркам десятиmillionной Чехии, но прочие существующие объединения еще меньше: речь, в частности, идет о Профсоюзном объединении Чехии, Моравии и Силезии, Христианской профсоюзной коалиции, а также о нескольких совсем уж небольших независимых ассоциаций по профессиональному признаку...

ТРАВМЫ ПРОФСТРОИТЕЛЬСТВА

Аналитики, изучавшие положение дел в чешских профсоюзах — а тема industrial relations, или взаимоотношений в сфере труда, в странах «молодой» Европы довольно модная среди исследователей из ЕС, — отмечают:

«родовая травма» социалистического прошлого все еще сказывается на чехах, в том числе в профсоюзной сфере. Чешское профдвижение остается сильно «атомизированным»: небольшая часть профсоюзных организаций на предприятиях и в учреждениях предпочитает вовсе не вступать ни в какие ассоциации. А автономия, которой обладают в Чехии первички, в России кажется невыносимой: в них может оставаться до трех четвертей собранных взносов. При этом развитый центральный аппарат есть только в СМКОС; в других конфедерациях (а остальные объединения тоже строятся по этому принципу) он отсутствует вовсе.

Идет ли такое устройство на пользу профсоюзному движению страны в целом? Для ответа на этот вопрос достаточно посмотреть статистику профчленства. Ряды той же СМКОС за время ее существования сократились почти в пять раз. Конечно, у крупнейшего профцентра, многие первички которого действуют еще с коммунистических времен «по инерции», и ряды редеют быстрее. В целом же, если в 1995 году в профсоюзах состояли около 40% жителей страны, то уже на середину прошлого десятилетия членами тех или иных профсоюзов были лишь чуть более 20% чехов.

В современной Чехии, надо сказать, профсоюзы — не единственная



ФОТО MATEJ DIVIZNA / EPA / TACC

возможная форма представительных организаций работников. Из соседней Германии сюда в свое время проникла идея производственных советов.

Производственный совет — это, напомним, выборный орган работников, призванный осуществлять наблюдательные и контрольные функции на предприятии. У этой формы немало как апологетов, так и критиков. Как считают скептики, при определенных условиях работодатель может использовать производственный совет для борьбы с «неудобным» профсоюзом или даже для подмены профсоюза.

На родине производственных советов, в Германии, института профячеек на предприятиях не существует

Некоторые знаковые акции чешских профсоюзов последнего десятилетия

ПРОТИВ «МЕР СТРОГОЙ ЭКОНОМИИ» (апрель 2012 года)

В конце апреля 2012 года чешские профсоюзы приняли активное участие в общенациональном протесте против политики «строгой экономии», которую проводило в жизнь правоцентристское правительство **Петра Нечаса**.

Прошедшую 21 апреля в Праге демонстрацию, в которой профсоюзы участвовали наравне с гражданскими активистами, журналисты назвали едва ли не самым крупным событием такого рода со времен «Бархатной революции»: на демонстрацию вышли более 100 тысяч человек.

Перед этим правительство Нечаса, пытаясь удержать показатель бюджетного дефицита в стране на отметке 3% от ВВП и пользуясь классическим для ЕС рецептом, анонсировало непопулярную пенсионную реформу. В частности, законодатели предложили ограничить ежегодную индексацию пенсий и повысить пенсионный возраст. Среди других мер, вызвавших возмущение жителей страны, — повышение подоходного налога и НДС.

Нечас ушел с поста премьера в 2013 году, а у власти в Чехии оказались левоцентристы. Тем не менее крупные профсоюзы продолжают грозить правительству массовыми протестами. На сей раз в связи с вопросами повышения зарплат работникам госсектора: по планам властей, с 2015 года зарплата должны вырасти на 3,5%, только вот профсоюзы утверждают, что часть работников окажется в данном случае «за бортом».

На фото слева и внизу — акция протеста профсоюзов Чехии в Праге 21 апреля 2012



ФОТО MATEJ DIVIZNA / EPA / TACC

в принципе — коллективные переговоры профсоюзы ведут лишь на национальном и отраслевом уровне. «Чешская модель» устроена иначе: закон позволяет создавать производственные советы на предприятиях, где нет действующего коллективного договора — и, следовательно, профорганизации, которая может его заключать. Деятельность производственного совета на предприятии прекращается в случае, если колдоговор (а значит, и профсоюз) все-таки появляется. В свою очередь, в вопросах создания профсоюзной организации чешское законодательство вполне либерально — для этого достаточно, как и в России, троих работников и подготовленного ими устава.

СОЦПАРТНЕРСТВО

Не только в чешских профсоюзах с подозрением относятся к централизации, ассоциации и делегированию функций. Работодатели страны также не слишком охотно объединяются в ассоциации и участвуют в «отраслевом уровне социального партнерства». Тем не менее охват членством у организаций работодателей в Чехии в целом даже выше, чем у профсоюзов: 32% против 22% по ситуации на середину 2000-х.

Так или иначе, переговоры на уровне конкретных предприятий гораздо очевиднее влияют на благосостояние работников. Правда, влияние это зачастую затрудняется тем, что либеральное в данном вопросе чешское законодательство обязывает работодателя договариваться в равной степени со всеми существующими на предприятии профорганизациями независимо от их «веса». А таких может быть сколь угодно много, и нередко они сами могут не найти общего языка между собою.

Что касается национального уровня партнерства, то еще в 1990 году, сразу после «Бархатной революции», в Чехословакии был создан так называемый Совет экономического и социального согласия, который действовал и на федеральном уровне, и на уровне двух республик-субъектов соответственно. После «развода» Словакии с Чехией в 1993 году чешский Совет действует отдельно. В его со-

став входят представители государства, работодателей и профсоюзов. С профсоюзной стороны в Совете безоговорочно доминируют организации, относящиеся к СМКОС. Это неудивительно — для допуска на национальный уровень партнерства профсоюзу необходимо преодолеть барьер в 150 тысяч членов.

Но как быть, если соцпартнерство вдруг дало сбой?

В Чехии право на забастовку гарантировано законом, а процедура ее объявления регулируется нормами, касающимися коллективных переговоров. Забастовке должно предшествовать голосование, причем «за» должны проголосовать как минимум 50% работников, охваченных действующим коллективным соглашением. Кроме того, закон обязывает профсоюз за три дня уведомить работодателя о грядущей акции и предоставить вдобавок список участвующих в ней работников.

Стоит, однако, отметить: к этой мере чешские профсоюзы прибегают нечасто. С одной стороны, Чехия все же остается одной из самых благополучных стран из новых членов ЕС. С другой — западные коллеги порою даже упрекают чешские профсоюзы в недостатке «воинственности».

«Суть чешских профсоюзов можно было бы проиллюстрировать прилагательным “бархатные”», — слегка иронизирует **Курт Вандаэле**, специалист Европейского института профсоюзных исследований.

Впрочем, так уж сложилось, путем «конструктивного диалога» чешским профсоюзам своего добиваться, видимо, сподручнее. Тем более что в случае необходимости... Как показали массовые «антикризисные» протесты недавних лет, о которых подробнее можно прочитать в приложении к статье, профсоюзы приняли в них активное участие и доказали, что, несмотря





Фото FILIP SINGER / EPA / TACC

СТАЧКИ ТРАНСПОРТНИКОВ (июнь 2011 года)

Необычный для Чехии размах приобрели и забастовки транспортников лета 2011 года.

1 июня забастовали рабочие Оставской транспортной компании. Поводом для протеста стал конфликт вокруг повышения заработной платы. Администрация отказалась удовлетворить требование профсоюзов о 5-процентном увеличении зарплаток, сославшись на отсутствие средств.

Акция в Оставе, третьем по величине городе Чехии, сделала работодателей сговорчивее: им пришлось согласиться на 4-процентное повышение для водителей и административного персонала и 5-процентное — для рабочих, обслуживающих предприятие. Впрочем, профсоюзам тоже пришлось пойти на уступки: они согласились потерпеть с повышением до следующего года (на фото слева и внизу).

Спустя две недели чешские транспортники вышли на забастовку уже единым фронтом: протест был вызван уже упомянутыми выше мерами строгой экономии. Эту забастовку, в которой приняли участие как железнодорожники, так и работники городского транспорта (впервые в истории, например, работники пражского метро отказались выходить на работу), тоже можно считать рекордной. По крайней мере, в наступившем веке чешской транспортной системе ничего такого переживать не приходилось, последняя акция схожего масштаба состоялась в далеком 1997 году.

А президенту страны **Вацлаву Клаусу** бастующие транспортники и во все испортили юбилей: на фоне протестов президенту пришлось отказаться от празднования своего 70-летия.



Фото FILIP SINGER / EPA / TACC

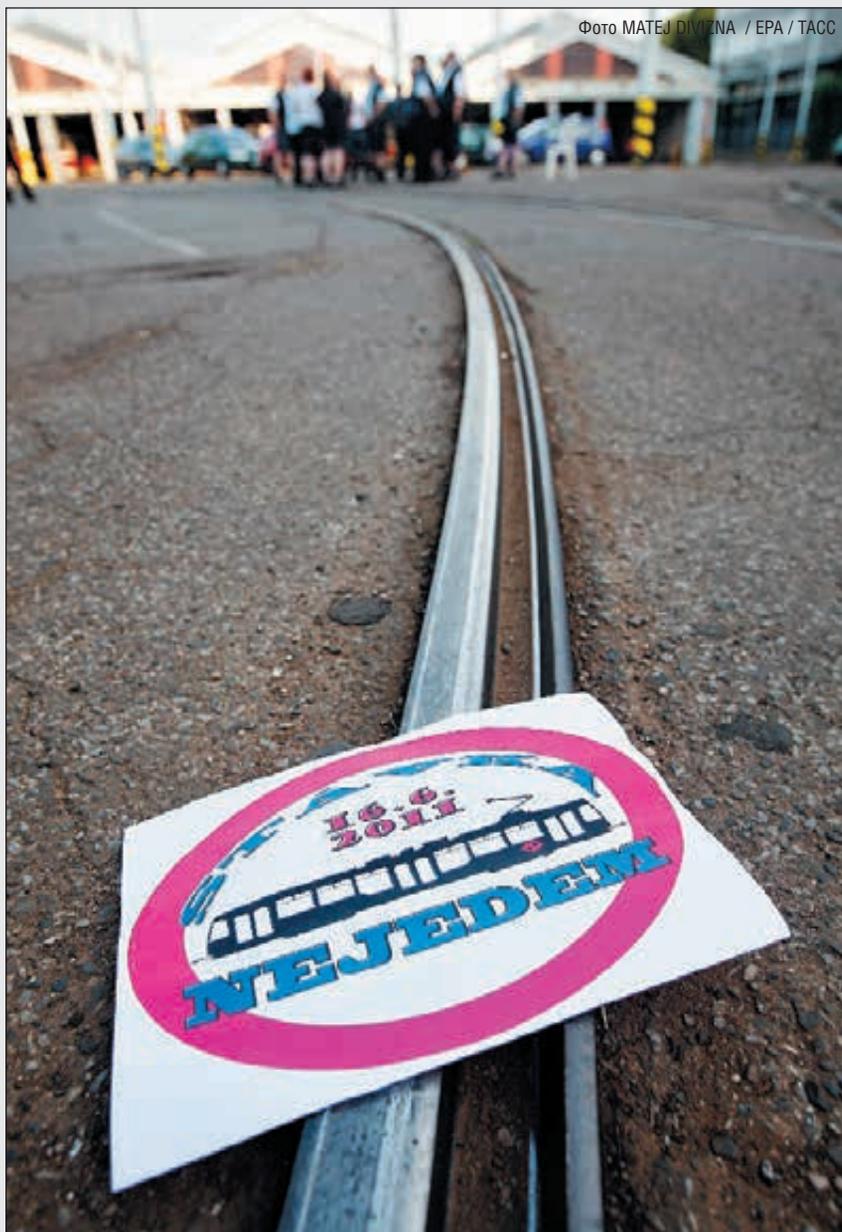


Фото MATEJ DIVIZNA / EPA / TACC



Фото Юрий Абрамочкин / РИА Новости

ЗАБАСТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ (декабрь 2011-го и декабрь 2007 года)

В начале декабря 2011 года учителя страны начали забастовку, возражая против новой системы оплаты труда в сфере образования. Системы, ударившей, по мнению протестующих, по трудовым правам работников.

В забастовке участвовало более полутора тысяч школ, из которых сорок — в столице. В целом же ядром протестов, к которым присоединились около 25 тысяч учителей, стала Моравия, где 250 школ и вовсе закрылись на время забастовки.

Нововведения Министерства образования, рассердившие педагогов, в частности подразумевали отмену надбавок за стаж и передачу «рычагов управления» зарплатами педагогов в руки директоров.

Надо отметить, что это были не первые массовые протесты педагогов за последнее время — гораздо больший резонанс получили акции работников образования, прошедшие в декабре 2007 года. В них участвовали уже около 128 тысяч человек — как школьные учителя, так и работники детских садов — притом что всего в чешской сфере образования заняты примерно 200 тысяч человек. Учителя требовали от вновь назначенного министра образования **Ондржея Лишки** выделения дополнительных средств на повышение зарплат и закупку учебных пособий.

Напомним, средняя зарплата чешского учителя по европейским меркам невысока — чуть более 1000 евро.

*Все, кто был в Праге, сразу узнают
Староместскую площадь.
Митинг, 2012 год*

на общую разрозненность и внутреннее противоречия, мобилизационный потенциал есть. В конце концов, многотысячные митинги, собиравшиеся на улицах чешских городов, пусть и уступали по массовости испанским или греческим, но для страны, которая вся по численности населения, пожалуй, уже уступает Москве, это немало.

Опять же, сами профактивисты в Чехии сознают трудности сложившейся в движении ситуации и ищут пути выхода из них. И хотя нет ничего труднее, чем исправлять собственные организационные ошибки минувших десятилетий, хочется верить, что все у чешских профсоюзов еще впереди.

Двадцать пять лет — все-таки не срок.

Александр ЦВЕТКОВ