



Кто ответит за победу?

Если на предприятии повысили зарплату, а в стране увеличился МРОТ или общий уровень доходов - кто этого добился?

Если работникам улучшили условия труда - кто в этом "виноват"?

А если, наоборот, начались массовые увольнения?

А если зарплата падает?

Такие вопросы можно задавать долго, но ответы у социальных партнеров в России всегда будут разными.

Если начались социальные беды, профсоюзы считают, что виновата (в основном) властно-коммерческая сторона. А власть и предприниматели обычно списывают все социальные минусы на ухудшение экономической конъюнктуры.

Если с неба начал идти денежный дождь, то каждый спешит не только подставлять ладони, но и рассказать о том, как лично он (социальный партнер) этого добился. И для себя, и для работников.

Все это дело известное: у победы много родителей и только поражение - сирота.

В этом журнале мы попытались показать не только чисто профсоюзные победы. Но и то, как социальные победы приходят за счет усилий всех сторон социального партнерства. Если, конечно, это социальное партнерство есть в реальности, а не только на бумаге, "для блезира".

Откровенно говоря, в России есть и то, и другое. И случаи реальных соцпартнерских достижений, и ситуации, когда никакого диалога нет, а есть такая "борьба за мир", от которой камня на камне не остается. К сожалению, очень часто стороной по факту разрушающей соцпартнерство выступает либо чиновник, либо бизнесмен. Это не случайно: люди, обладающие деньгами и властью, регулярно считают именно себя последней инстанцией в переговорах.

Однако, к счастью, есть и другие модели поведения. И на уровне предприятий, и на уровне законодательных органов, и на уровне трехсторонних комиссий. Наиболее интересные случаи реального социального партнерства и достижений, построенных на основе этого партнерства, собраны в этом журнале. Отметим, что стороной, которая с помощью "мягкой силы" способствовала достижению этих успехов - что в Госдуме, что в РТК - была профсоюзная сторона. Проще говоря, сторона ФНПР.

Александр ШЕРШУКОВ
секретарь ФНПР

**главный редактор центральной газеты профессиональных союзов
"Солидарность"**

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

«Профсоюзный журнал»
№ 1, 2013 год

**Учредитель - ООО «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

Олег СДВИЖКОВ - художник

Николай ФЕДОРОВ - фотографии

Глеб САВИН, Павел ОСИПОВ, Вадим

БАРАБАНОВ, Юлия РЫЖЕНКОВА -
корреспонденты

Адрес редакции:

129090 Москва, Протопоповский

переулок, д. 25,

Телефон: (495) 688-37-00

E-mail: info@solidarnost.org

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

Подписной индекс в каталоге
«Пресса России» 29105

Оформление редакционной подписки

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела

распространения

Елена МНАЦАКАНОВА

По вопросам размещения рекламы

обращаться по телефонам:

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

Печать: ООО «Тверская Городская Типография»
170518, г. Тверь, с. Никольское, 26

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

Тираж 1300 экз.

Заказ №

Рукописи не рецензируются и не
возвращаются

Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции

При перепечатке ссылка на

«Профсоюзный журнал» обязательна

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

**Антикризисные меры,
или Что может профсоюз**
На решение каких проблем способна
повлиять профсоюзная сторона



стр. 4

ПАРЛАМЕНТ

Профсоюзные депутаты новой Думы
Представители ФНПР в парламенте
правят социальное и трудовое
законодательство



стр. 12

ПЕРЕГОВОРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Договорились на троих
Социальные партнеры иногда бывают
единодушны



стр. 22

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

Каждому решению - свое время
Председатель Горно-
металлургического профсоюза
России Алексей Безымянных ответил
на вопросы «Профсоюзного журнала»



стр. 26

РЕПОРТАЖ

История активной обороны
Репортаж с производственного
объединения «Баррикады»



стр. 34

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

Церковь, карабинеры и CGIL
Как устроены и чем занимаются
итальянские профсоюзы



стр. 44

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО



Антикризисные меры, или Что может профсоюз



Проблемы, на решение которых способна повлиять профсоюзная организация, могут быть самыми разными. От смены руководства, нарушающего Трудовой кодекс на отдельном предприятии, до изменений в законодательстве, способствующих улучшению жизни целого региона. И так же разнообразны меры, которые принимает профсоюзная сторона для достижения поставленной цели. Иногда залогом успеха в решении проблемы становится понимание и, как следствие, поддержка со стороны социальных партнеров. Ну а если переговоры заходят в тупик, профсоюзы находят другие способы воздействия на работодателей и позицию властей - от обращения в надзорные инстанции и суды до протестных действий.

Доказательством тому - несколько примеров из профсоюзной практики.

“Аллерген”: принцип солидарности

Предприятие

“Аллерген”, ставропольский филиал ФГУП “НПО “Микроген” Минздрава России (ранее - Минздравсоцразвития РФ), - одно из крупнейших и старейших предприятий, которому в 2014 году исполнится 100 лет. Оно обеспечивает лечебно-профилактические учреждения России высококачественными иммунобиологическими препаратами и лекарственными средствами для специфической профилактики, диагностики и лечения различных заболеваний, в том числе венерических. Уникальность предприятия определяет всю специфику деятельности его работников: они должны быть обеспечены всеми средствами индивидуальной защиты, в цехах обязательно должен соблюдаться определенный микроклимат, соответствующий всем гигиеническим нормам.

Проблема

Пришедший весной 2011 года новый директор филиала Алексей Лысенко поначалу вел себя корректно и вроде бы налаживал контакт с коллективом и первичной профсоюзной организацией. Но ненадолго.

Уже в июле работники через Росхимпрофсоюз пожаловались на откровенно агрессивные действия нового руководства. По их словам, руководство, взяв курс на омоложение коллектива, “прессовало” ветеранов производства, лишало людей премий, закручивало дисциплинарные гайки и при этом само грубейшим образом нарушало технику безопасности и условия труда на предприятии.

Комментарий

Александр СИТНОВ, председатель Российского профсоюза работников химических отраслей:

- Катализатором процессов, приведших к существенным изменениям в руководстве предприятия, конечно, был профсоюз. Сегодня там стало поспокойнее, пришел нормальный, внятный директор, и наши интересы совпадают. Председатель профкома Юлия Мягкая вернулась на должность заведующей отделом АХО - это тоже знак нормального отношения работодателя к этой истории. Председателя профкома приглашают на все планерки, летучки, производственные совещания, которые проводит директор в присутствии начальников цехов. Юля Мягкая и Наталья Gladkova отстаивали ряд серьезных позиций на переговорах по дополнениям к коллективному договору.

Профсоюзу удалось добиться смены руководства “Аллергена”. Теперь все ключевые решения на предприятии принимаются с учетом мотивированного мнения профкома во главе с Юлией Мягкой (на фото).



Администрация, по признанию профактивистов “Аллергена”, вела себя так, будто нет не только первички на предприятии, но и в принципе отсутствует институт социального партнерства. Никакие действия в части изменения штатного расписания, увольнения или депремирования с профкомом не согласовались - в нарушение трудового законодательства.

К тому моменту, когда корреспондент “Солидарности” прибыл на место событий, люди были уже готовы выйти на первые пикеты и митинги.

Вмешался профсоюз

Естественно, ситуация на “Аллергене” вызвала серьезное беспокойство в Росхимпрофсоюзе. На предприятии, где работают около 500 человек, в профсоюзе состоят более 300. Краевая профорганизация неоднократно проводила юридические проверки предприятия и находила массу нарушений рабо-

додателем и Трудового кодекса, и колдоговорных обязательств. На представления профсоюза администрация не реагировала.

Однако позиция Росхимпрофсоюза была однозначной: не допускать крайних мер, а планомерно решать возникшую проблему. Действия всех звеньев профсоюза были четко скоординированными, но главное - люди поверили в то, что профсоюз сможет их защитить.

В течение мая - июня 2012 года предприятие посетили с проверками инспекторы Роструда и, самое главное, новый гендиректор ФГУП “НПО “Микроген” Вячеслав Руденко, который пообщался с рабочим коллективом. Причем - чтобы объективно оценить ситуацию - без присутствия представителей администрации предприятия и лидеров Росхимпрофсоюза.

Итог

- В результате прежний директор, вызывавший неприятие у коллектива, написал заявление об увольнении по собственному желанию, сообщила “Солидарности” председатель Ставропольской краевой организации Росхимпрофсоюза Наталья Gladkova. - С 1 июля он перестал быть руководителем “Аллергена”.

Сегодня на предприятии все спокойно. Новый директор “Аллергена” и профсоюз ведут конструктивный диалог. С лета на предприятии открыли столовую, дважды проиндексировали зарплату, ключевые решения принимаются с учетом мотивированного мнения профкома.



СЦБК: вовремя среагировали

Предприятие

Сегежский целлюлозно-бумажный комбинат (г. Сегежа, Республика Карелия)

Проблема

В конце сентября прошлого года по инициативе работодателя на предприятии было проведено повышение заработной платы. Та самая инициатива, которая наказуема: повышение коснулось лишь четверти работников.

Обо всем этом мы узнали в середине ноября, когда более 800 работников Сегежского ЦБК направили в адрес руководства холдинга "Инвестлеспром" обращение, в котором "на пальцах" объяснили, каким образом было проведено повышение зарплат.

Выяснилось, что существенный рост зарплат коснулся в основном ремонтных бригад, да и то по весьма хитроумной системе. Во-первых, производство было разделено на основное и вспомогательное, после чего у людей, выполняющих одинаковые обязанности, при равной загруженности оклады получились разными. Во-вторых, для работников одного разряда были введены три разрядные сетки, и в какую из них попал работник - зависело от баллов, полученных в ходе производственной деятельности. В результате из 2100 сотрудников СЦБК только для 472 были повышены зарплаты. Причудливая система внесла разлад в коллектив. После того как на рабочем совещании 15 ноября руководители подразделений подтвердили администрации, что повышение зарплат прошло с перекосами, руководство обещало разобраться с ситуацией. Хотя при этом и не собиралось садиться за стол переговоров с профкомом.

Вмешался профсоюз

- Нашей задачей, рескома Рослеспрофсоюза, было подтолкнуть исполнительного директора комбината к тому, чтобы он сел за стол переговоров. Обсудили ситуацию с министром по природопользованию и экологии Республики Карелия. У нас подписано ОТС по лесному хозяйству и республиканское трех-



стороннее соглашение по лесопромышленному комплексу. Я напомнил о том, что в республике принят закон о социальном партнерстве, который нужно исполнять не только профстороне, представителям работников, но и стороне работодателей, и исполнительной власти, - рассказал председатель Карельской республиканской организации профсоюза работников лесных отраслей Николай Михалев.

В результате 25 декабря состоялась первая официальная встреча работников и работодателя по наболевшей проблеме. Была создана специальная комиссия для ведения переговоров - с одной задачей: прийти к компромиссному соглашению об урегулировании разногласий по вопросу повышения зарплат.

23 января стороны подписали соглашение. В частности, работодатель обязался провести упреждающую индексацию зарплаты уже с 1 января 2013 года - на индекс потребительских цен на товары и платные услуги населению по республике, исчисленный за июль - декабрь 2012 года в размере 102,5%. При этом следующая индексация предусмотрена уже на 1 апреля в соответствии с действующим коллективным договором - за январь - март 2013 года.

Введение отдельных элементов новой системы оплаты труда (ставки дифференцированных тарифных сеток) для профессий рабочих основного и вспо-

могательных производств запланировано на 1 июня. Таким образом, пока работодатель с помощью индексаций поддерживает зарплату на приемлемом уровне, а искаженная система повышения зарплат должна к июню выравняться.

Итог

- В целом мы довольны достигнутыми договоренностями, - сказал председатель профкома ОАО "Сегежский ЦБК" Александр Житников. - О некоторых положениях, например об упреждающей индексации с начала этого года, даже не мечтали. Хотя работы впереди много, и переговоры об увеличении зарплаты другим категориям работников продолжатся.

Самое главное здесь то, что стороны вышли правильный путь, потому что забастовка или приостановка работы в данном случае малоэффективны: работники должны получать заработную плату, а предприятие - функционировать. Теперь же через подписанное соглашение будет рассматриваться вопрос о повышении заработной платы и в дальнейшем.

- Очень важно, что в таком деле, как повышение зарплаты, стороны смогли договориться именно за столом переговоров, - подчеркнул Николай Михалев. - То есть регулирование спорных вопросов проходило через использование института социального партнерства.

Ирбинский рудник: программа для жизни

Предприятие

Ирбинский филиал компании “Евразруда”, входящей в горно-металлургическую группу “ЕвразХолдинг”, - Ирбинский рудник (Курагинский район Красноярского края).

Проблема

С ноября 2012 года деятельность Ирбинского рудника была остановлена. Прекратились все работы, кроме связанных с обеспечением жизнедеятельности и сохранности производственных объектов предприятия.

Время простоя работникам оплачивалось в размере 2/3 средней заработной платы, в соответствии с законодательством. Все формальности соблюдены, и законодательство не нарушено, но беда в том, что дальнейшая судьба предприятия оставалась неизвестной.

Людям есть что терять. Профсоюзный лидер рудника повторяет: жизнь предприятия - жизнь поселка. Ирбинский рудник - градообразующее пред-

приятие поселка, где около 5000 жителей, и более 800 человек трудятся на предприятии. Глава Курагинского района Евгений Дмитриев признается: местный бюджет в случае закрытия рудника оскудеет на 25% - и это почувствует не только Большая Ирба, но и весь район.

Вмешался профсоюз

Люди не смолчали - профсоюзная организация действовала активно. Так что вопрос о руднике остро стоял на повестке дня и в правительстве края, и в головной компании “ЕвразХолдинг”, и в Центральном совете Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР).

Надо сказать, что участники процесса на всех уровнях (коллектив и представляющая его профсоюзная организация, краевой комитет ГМПР, Федерация профсоюзов края, руководство Курагинского района края, правительство региона) были так же энергичны. Письма во все концы, обращения во все инстанции, могущие повлиять на жизнь и судьбу руд-

ника и поселка, различные встречи, совещания, заседания и, наконец, проведенный в ноябре митинг, на который собрались не только работники рудника и жители Большой Ирбы, но и представители соседних поселений...

Так или иначе, с 2013 года рудник возобновил свою работу.

- Совместными усилиями профсоюзов, правительства края и руководства района, при поддержке всего коллектива нам удалось снова запустить рудник, - говорил председатель профкома Ирбинского филиала ОАО “Евразруда” Роман Ронжин. - 23 ноября мы провели митинг, вели все это время встречи на уровне правительства региона, на уровне холдинга.

Вторая волна

Однако проблема удаленности рудника от потенциальных потребителей его продукции и, как следствие, дороговизны его продукции, конечно, никуда не делась. И вскоре был подписан приказ о ликвидации Ирбинского филиала ОАО “Евразруда”. 11 января на совместном совещании с профсоюзом работников рудника управляющий директор ОАО “Евразруда” Андрей Денякин заявил: Ирбинский рудник вновь остановит свою деятельность 1 июля 2013 года.

Совместное решение

Экономическая эффективность - весомый аргумент в мире бизнеса. Но социальная ответственность должна быть во главе угла, настаивают профсоюзы. Из нее исходили социальные партнеры, обдумывая возможные пути решения проблемы Ирбинского рудника и его работников.

- Социальными партнерами делается все возможное для того, чтобы трудоустроить работников рудника, - говорит председатель краевой организации ГМПР Сергей Цвилов. - При активном участии профсоюзов в крае был разработан план мероприятий по обеспечению социальной стабильности и экономическому развитию поселка Большая Ирба. В нем обозначены все этапы отношений с работниками предприятия, их трудоустройство и ознакомление с банком вакансий, предоставляемых “Ев-

Важно

Проблеме занятости работников Ирбинского рудника посвящена основная часть мероприятий плана, принятого ООО “ЕвразХолдинг” и ОАО “Евразруда”. Связанные с этой проблемой задачи будут решаться правительством края, собственником предприятия и администрацией района сообща. Для уволенных работников будут организованы специализированные мероприятия в соответствии с активной политикой занятости: профессиональная ориентация; психологическая поддержка и социальная адаптация; обучение профессиям, востребованным на рынке труда; содействие самозанятости. Планируется работа выездного консультационного пункта центра занятости населения Курагинского района: будут оказываться информационно-консультационные услуги; создан профильный банк вакансий - в соответствии с профессиями (специальностями) высвобождаемых работников; подготовлены персонализированные предложения работы для высвобождаемого первонала; организованы мероприятия по содействию трудоустройству высвобождаемых работников с привлечением работодателей Курагинского района и других муниципальных образований края.

Уволенным работникам, признанным в установленном порядке безработными, будет обеспечена выплата пособия по безработице, а тем безработным, кому осталось не более двух лет до пенсионного возраста, пенсия будет оформлена досрочно, до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости. Кроме того, план предполагает выплату собственником ежемесячного пособия на период оформления пенсии работникам, которым осталось три года до достижения пенсионного возраста, в размере 7800 рублей; а также постановку увольняющихся пенсионеров на учет в Совете ветеранов и обеспечение выплат, предусмотренных действующим коллективным договором ОАО “Евраз-



На митинг в защиту “Ирбинского рудника” в ноябре прошлого года, собрались не только жители Большой Ирбы, но и представители соседних поселений Курагинского района Красноярского края

разХолдингом” и Красноярским краем.

Действительно, в плане содержится ряд очень важных для работников Ирбинского рудника пунктов. На предприятии действует комиссия, сформированная из числа представителей профсоюза, администрации Курагинского района и работодателя. Комиссия работает персонально с каждым сотрудником рудника, по ее решению будут осуществляться те или иные меры социальной поддержки.

1. Согласно плану мероприятий собственники рудника - ООО “ЕвразХолдинг” и ОАО “Евразруда” - обязались предусмотреть в бюджете “Евразруды” на этот год расходы по следующим направлениям: социальные выплаты при увольнении по соглашению сторон - сверх установленных законодательством; сохранение среднемесячной зарплаты на период обучения; оплата стоимости обучения детей; сохранение за

нетрудоустроившимися работниками Ирбинского филиала социального пакета в соответствии с коллективным договором “Евразруды” сроком на один год; в случае сложной жизненной ситуации - возможность компенсации работникам кредитов, взятых не позднее 24 ноября 2012 года, и др.

2. Работникам Ирбинского филиала будет предложено трудоустройство на других предприятиях холдинга, в том числе вахтовым методом (не менее 400 вакансий). В частности, трудоустройство в новых угольных шахтах “Евразруды”, которые готовятся к открытию в Тыве. При этом собственник берет на себя компенсацию стоимости переезда и в течение двух лет оплату найма жилья для работников, переезжающих на постоянную работу на другие предприятия холдинга.

3. Отдельно оговаривается программа развития самого поселка Большая Ирба. Администрация Курагинского

района и ОАО “Евразруда” в рамках этой программы обеспечат подготовку и направление заявок и обосновывающих документов на предоставление мер государственной поддержки. Также в бюджете “Евразруды” будут заложены расходные обязательства на финансирование деятельности фонда поддержки предпринимательства Курагинского района на 2013 год с целью создания новых рабочих мест в поселке Большая Ирба и поддержки самозанятости.

Итог

В общем, план мероприятий по обеспечению социальной стабильности в поселке Большая Ирба, разработанный социальными партнерами, обещает сделать максимально возможное для работников рудника и жителей поселка после прекращения работы градообразующего предприятия. Остается надеяться, что осуществление этого плана не

Белгород: народные санатории

Регион

Белгородская область

Проблема

Пять лет назад санаторий “Первое мая”, находящийся в собственности Белгородского областного объединения организаций профсоюзов, был в очень трудном положении. Примерно 40% площадей санатория требовали ремонта, прилегающая территория нуждалась в благоустройстве. Однако для того, чтобы вдохнуть в учреждение новую жизнь, требовались немалые капиталовложения - порядка 25 млн рублей. В областном профобъединении таких средств не было.

Поддержка соцпартнеров

И тогда профсоюзная сторона обратилась за помощью к областным властям. Губернатор Белгородчины Евгений Савченко согласился помочь, но в связи с тем, что санаторий являлся (и является) профсоюзной собственностью, на прямую помощь областные власти оказать не могли - с юридической точки зрения. И хотя имелся вариант с возможной передачей активов санатория в собственность органу исполнительной власти, но глава области на это не пошел.

- Губернатор не настаивал на этом, потому что понимал: народная собствен-



Благодаря поддержке социальных партнеров, профсоюзный санаторий “Первое мая” преобразился и принимает гостей.

ность все-таки должна сохраняться, - рассказывает председатель областного профобъединения Николай Шаталов. - К тому же относительно наполняемости санаториев позиция Евгения Степановича однозначна: белгородские дети и взрослые должны отдыхать в местных санаториях. И в первую очередь - в профсоюзных.

В итоге областные власти оказали всевозможное содействие с привлечением структур социальных партнеров, например, строительных организаций.

Итог

Профсоюзный санаторий “Первое мая” был полностью отремонтирован и начал принимать белгородцев.

Естественно, члены профсоюза имеют серьезные скидки на путевки в санатории: 20% стоимости берет на себя областное профобъединение, 20% - соответствующий отраслевой профсоюз и еще 20 - 30% - первичка. То есть общая скидка - 60 - 70%. И, конечно, данный факт играет определенную роль в мотивации профсоюзного членства.

Схожим образом развивались события вокруг другого профсоюзного санатория - “Красной поляны”. Здесь тоже без активной поддержки социальных партнеров восстановить оздоровительный комплекс было бы почти невозможно. Сегодня же к услугам отдыхающих предлагаются уютные комнаты на два человека со всеми удобствами, прекрасная столовая, кафе, кинотеатр. А уж сколько спортивных развлечений в санатории - не пересказать.

- Теперь речь идет уже о том, чтобы с поддержкой областного правительства довести “Красную поляну” до стандартов санаторного курорта регионального уровня, - резюмирует Шаталов. - Мы уже просчитали смету, для этого необходимо 99 млн рублей. Сейчас тратим небольшие средства на общее благоустройство, потому для решения всей амбициозной задачи нужно время.

Комментарий

Николай ШАТАЛОВ, председатель Белгородского областного объединения организаций профсоюзов:

- В Белгородской области система социального партнерства работает уже более 19 лет. В основе системы лежит областной закон “О социальном партнерстве в Белгородской области”, принятый областной Думой по инициативе профсоюзов. Закон четко определяет органы социального партнерства, принципы их действия, а также минимальные социально-трудовые нормативы. В ноябре 2008 года был создан координационный совет по стабилизации финансово-экономической обстановки в регионе, в состав которого вошли представители органов законодательной, исполнительной власти, прокуратуры, трудовой и налоговой инспекции, работодателей. Руководство координационным советом осуществляет губернатор области Евгений Савченко. Я представляю в совете профсоюзы области. И одним из самых ярких примеров нашего взаимодействия является та поддержка региональной власти, которая оказывается профдвижению при проведении летних оздоровительных кампаний для взрослых и детей.



Архангельск: исключение из МРОТ “северных надбавок”

Регион

Архангельская область

Проблема

Архангельская область - это регион, где действуют гарантии и компенсации за проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статьи 315 - 317 ТК РФ). А значит, заработная плата жителям региона должна выплачиваться в повышенном размере. Однако в 2007 году утратила силу ч. 2 ст. 129 ТК РФ (“Основные понятия и определения”), согласно которой в минимальный размер оплаты труда, отождествлявшийся как должностной оклад (тарифная ставка), не входили любые компенсационные и стимулирующие надбавки и выплаты. В результате принятия Федерального Закона все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе и выплаты за работу на Севере (районный коэффициент и процентная надбавка) стали входить в состав минимальной заработной платы.

Вмешался профсоюз

- В 2007 году профсоюзы области обратились в суд, посчитав, что минимальный размер оплаты труда - это “голый” оклад, тарифная ставка без включения каких-либо компенсаций, - рассказывает зампред Федерации профсоюзов Архангельской области Алла Собашникова. - Все суды мы, конечно же, проиграли, поскольку подобной положительной судебной практики на тот период не было. На протяжении последующих лет мы выходили на переговоры с социальными партнерами на уровне области, добиваясь исполнения положения статьи 133.1 ТК РФ. Там установлено, что в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной зарплате может устанавливаться ее размер на данной территории. Мы и посчитали, что региональное соглашение о минимальной заработной плате должно следовать логике, что должна быть некая тарифная ставка на уровне минимального размера оплаты труда,

на которую дополнительно начисляются районный коэффициент и процентные надбавки.

До 1 января 2013 года МРОТ равнялся 4611 рублей. С учетом предложений профсоюзов минимальная заработная плата для жителей районов, приравненных к Крайнему Северу, должна была быть не ниже 7839 рублей, а в районах Крайнего Севера, где надбавки больше, - не ниже 10 144 рублей. Однако профсоюзная инициатива не нашла поддержки со стороны работодателей и властей региона. Причина общая - отсутствие необходимых денежных средств.

- Тогда для решения проблемы мы стали обращаться в высшие эшелоны власти, - продолжает Собашникова. - В Верховный и Конституционный суды, правительство РФ. Весной прошлого года мы обратились и в прокуратуру Архангельской области. И именно там нашли поддержку. В прокуратуре посчитали, что 315, 316 и 317 статьи ТК РФ говорят о том, что районные коэффициенты и процентные надбавки должны начисляться на заработную плату. А в связи с тем, что минимальная зарплата должна быть не ниже МРОТ - 4611 рублей, районные и северные коэффициенты должны начисляться на эту сумму.

В результате появилось сопроводительное письмо за подписью руководителя прокуратуры Архангельской области, которое было направлено во все прокуратуры городов и районов региона. В письме речь шла о необходимости прокурорской проверки любых учреждений коммерческого и некоммерческого сектора на предмет нарушения прав работников в части соблюдения требований статей 315 - 317 ТК РФ. По итогам проверок на конец 2012 года прокуратура Архангельской области вынесла представления в отношении более 90 предприятий об увеличении заработной платы работникам.

- Кроме того, в июне 2011 года появилось определение Верховного суда, согласно которому северные коэффициенты и процентные надбавки не входят в МРОТ, - продолжает Алла Собашникова.

ва. - Конечно, определение Верховного суда - это не норма закона, но оно обязательно для исполнения судебными органами. И тогда мы стали активно инициировать обращения работников в суды.

Итог


Все иски были удовлетворены, решения были приняты в пользу работников. К концу 2012 года профсоюзы Архангельской области добились более 3500 положительных решений суда на общую сумму свыше 40 млн рублей.

Более того, некоторые работодатели области сами откликнулись на требования профсоюзов. Вот один из примеров. В руководстве одного из крупнейших предприятий города Северодвинска - судоремонтного завода “Звездочка” (более 10 тысяч работающих) было решено внести предложенные профкомом изменения в положение об оплате труда. Теперь минимальная зарплата работника предприятия не должна быть ниже МРОТ плюс начисленные на эту сумму районный коэффициент и процентная надбавка. И теперь в Северодвинске выплачивается минимальная зарплата более 11 тысяч рублей (МРОТ с 1 января 2013 года составляет 5205 рублей). Также и некоторые работодатели бюджетной сферы решили увеличить зарплату. Например, в сентябре 2012 года главный врач Городской клинической больницы №7 г. Архангельска подписал приказ, которым установил минимальную заработную плату всем работникам 7839 рублей, то есть по схеме МРОТ + “северные”. Руководство больницы пошло по пути экономии денежных средств, так как эффективнее направить их на заработную плату работникам, чем делать перерасчеты, оплачивать судебные издержки и компенсировать моральный вред.

Однако социальные партнеры со стороны региональных властей и ведомств подобной сознательности не проявили. Так что до сих пор работнику бюджетной сферы, чтобы получить зарплату с добавлением коэффициента и

ПАРЛАМЕНТ





Профсоюзные депутаты НОВОЙ Думы

**Представители ФНПР в парламенте
правят социальное и трудовое
законодательство**

В Государственную думу РФ 6-го созыва избрано 10 представителей профсоюзов из системы ФНПР. Рассказываем о наиболее значимых законопроектах социальной направленности, инициаторами или соавторами которых стали профсоюзные депутаты “шестой” Госдумы.

Валерий ТРАПЕЗНИКОВ

(токарь ОАО “Стар”), член комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов (“ЕР”), и Александр СИДЯКИН (экс-секретарь ФНПР), зампред комитета ГД по жилищной политике и ЖКХ (“ЕР”)



Проект закона “О внесении изменений в ст. 1 ФЗ “О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания РФ”

(об установлении ограничений при осуществлении полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы)

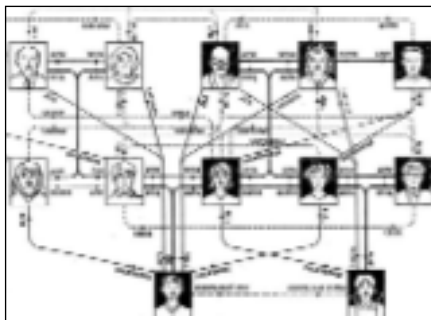
Внесен в сентябре 2012 года группой депутатов от “ЕР”, в том числе А.Г. Сидякиным и В.В. Трапезниковым

На сегодняшний день статья 16 закона “О государственной гражданской службе” уже имеет ограничение, связанное с госслужбой, по состоянию близкого родства и свойства, но только если налицо “отношения подчиненности или подконтрольности”. То есть, когда один из родственников подчинен (подконтролен) другому. Схожие барьеры установлены в законах “О статусе судей”, “О прокуратуре”, “О полиции”, “О Следственном комитете РФ”.

Цель законопроекта - исключить злоупотребление служебным положением, nepoтизм и возможные коррупционные действия.

Согласно законопроекту членом Совета Федерации и депутатом Госдумы “не может быть гражданин РФ в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с другим членом Совета Федерации, депутатом Государственной думы”. Члены Совета Федерации и депутаты Госдумы, находящиеся в близком родстве или свойстве, будут обязаны сложить полномочия в тридцатидневный срок на основании личного заявления.

Правительство против законопроекта не возражает, и он может быть принят уже на весенней сессии 2013 года.



Марина НАЗАРОВА

(председатель Тамбовской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ), член комитета ГД по образованию (“ЕР”)



Проект закона “О меценатской деятельности”

Внесен в ноябре 2011 года группой депутатов от “ЕР”, в том числе М.Ю. Назаровой

Правовой основы для цивилизованного меценатства до сих пор нет: ФЗ “О благотворительной деятельности и благотворительных организациях” (1995) регулирует работу благотворительных организаций (фондов). Из-за этого меценатская деятельность крайне невыгодна, отсутствуют стимулы: ни почетных званий, ни наград за вклад в сохранение и развитие культурных ценностей.

Законопроект призван поддержать меценатство как особый вид благотворительности (направленной на развитие и поддержку культурных ценностей России в различных сферах, прежде всего искусства, науки, образования, просвещения). Он определяет устанавливает порядок оказания меценатской поддержки, регулирует отношения между меценатами, получателями меценатской поддержки и государством. Поддерживать меценатство будут в основном че-

рез присуждение почетных званий и госнаград для меценатов, через увековечение имени мецената на объектах меценатской деятельности. Получателями меценатской поддержки будут исключительно государственные и муниципальные учреждения культуры. Меценатом может быть как физическое, так и юридическое лицо, за исключением органов власти и местного самоуправления. Форма и содержание поддержки будут определяться в договоре между меценатом и учреждением культуры. Предложены “стимулирующие” поправки к Налоговому кодексу РФ, дабы побудить состоятельных граждан и юридических лиц заниматься меценатством.

Проект включен в примерный план работы на весеннюю сессию 2013 года. Идея и концепция “закона о меценатстве” уже поддержана председателем ГД Сергеем Нарышкиным.

Валентина КАБАНОВА

(председатель Московского областного объединения организаций профсоюзов),
член комитета ГД по регламенту и организации работы ГД (“ЕР”)



Федеральный закон “О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров”

Внесен группой депутатов от “ЕР” (А.К. Исаев, М.В. Тарасенко, В.В. Кабанова). Введен в действие с января 2012 года

Закон упрощает процедуры, обеспечивающие право работников на забастовку, и сокращает сроки рассмотрения коллективных трудовых споров на различных уровнях. По закону, коллективный трудовой спор в обязательном порядке рассматривается сначала примирительной комиссией, а если стороны не пришли к согласию - с участием посредника.

Порядок выдвижения требований в трудовом споре дополнен возможностью принятия работниками решения через сбор подписей. Одновременно за трехсторонними комиссиями закон закрепил право создавать постоянно действующие трудовые арбитражи, с расширенными правами, что дает больше возможностей урегулировать конфликт “до стачки”. Закон сохраняет как обязательную процедуру рассмотрение спора примирительной комиссией, а как добровольную - рассмотрение спора с участием посредника плюс в трудовом арбитраже.

В законе прямо прописано право сторон передавать рассмотрение своего спора в постоянно действующий трудовой арбитраж, который создается при трехсторонней комиссии соответствующего уровня. В этом случае сторонам конфликта не придется искать трудовых арбитров “на стороне”.

По новому закону, сроки для примирительных процедур, рассмотрения спора с участием посредника или в арбитраже можно продлить при согласии сторон. Если примирительные процедуры не привели к разрешению спора либо работодатель не выполняет достигнутые в ходе разрешения спора

соглашения или решение трудового арбитража - работники (их представители) имеют право приступить к организации забастовки.

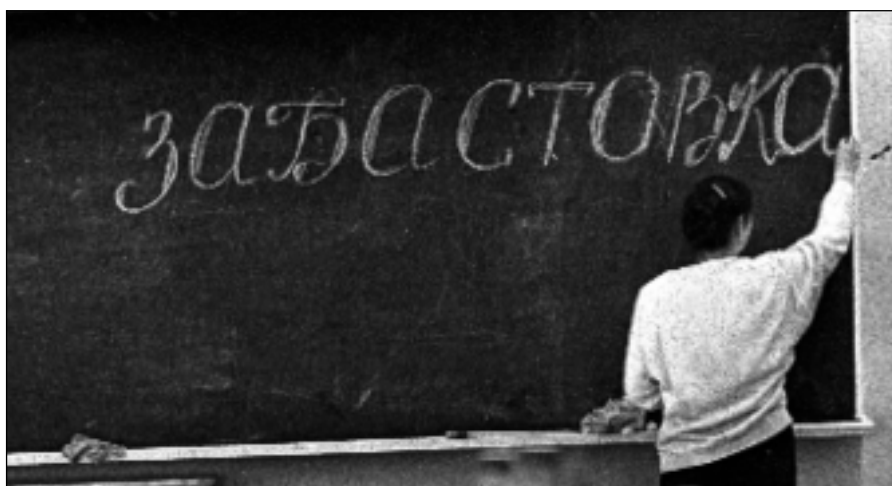
В ходе рассмотрения спора примирительной комиссией работники могут неоднократно провести часовую предупредительную забастовку: на локальном уровне - после 3 календарных дней работы примирительной комиссии, письменно предупредив работодателя не позднее чем за 2 рабочих дня; на иных уровнях - после 4 календарных дней работы комиссии, предупредив работодателя не позднее чем за 3 рабочих дня.

О начале предстоящей забастовки работодателя положено предупреждать письменно не позднее чем за 5 рабочих дней. А о начале забастовки, объявленной профсоюзом (объединением профессиональных союзов), объединением работодателей или иные представители работодателей, должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

О возобновлении забастовки, объявленной профсоюзом (профобъединением), представитель работодателей и соответствующий госорган по урегулированию споров должны быть предупреждены не позднее чем за 3 рабочих дня.

В законе учтен ряд пожеланий экспертов МОТ. Прежде всего, из законодательства убрали возможность признать стачку незаконной, если ее организаторы не обеспечили “необходимый минимум необходимых работ и услуг” (суд получил право приостановить такую забастовку до ликвидации нарушений).

По-прежнему обязательно рассмотрение спора в трудовом арбитраже, если по закону работникам конкретного работодателя запрещено бастовать; решения трудового арбитража обязательны для выполнения сторонами спора. В случае создания угрозы жизни и здоровью людей суд может “отложить” не успевшую начаться стачку на срок до 15 дней (а не 30, как сейчас), а начавшуюся - приостановить на тот же срок.



Александр БРЫКСИН

(заместитель гендиректора по инвестициям ЗАО “Курскрезинотехника”), член комитета ГД по вопросам собственности (“ЕР”)



Проект закона “О внесении изменений в статью 6 ФЗ РФ “О бухгалтерском учете”

(об освобождении налогоплательщиков, применяющих упрощенную систему налогообложения, от обязанности ведения бухгалтерского учета)

Внесен в конце ноября 2012 года группой депутатов ГД от трех фракций, в том числе А.Ю. Брыксиным (“ЕР”)

Право не вести бухучет уже действовало в течение девяти лет и касалось субъектов малого и среднего предпринимательства, работающих по упрощенной системе налогообложения. Это давало им возможность уделять больше внимания и средств основной коммерческой деятельности.

Однако новый ФЗ “О бухгалтерском учете” с 1.01.2013 вновь обязал такие фирмы и предприятия вести избыточную бухгалтерскую отчетность и нести сопутствующие затраты. Это идет вразрез с провозглашенной руководством страны политикой господдержки развития малого бизнеса и устранения административных препон.

Проект вносит поправку в ч. 2 ст. 6 ФЗ “О бухгалтерском учете”: от ведения бухучета освобождаются “организации и индивидуальные предприниматели, применяющие упрощенную систему налогообложения, а также лица, занимающиеся частной практикой, - в случае если в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах они ведут учет доходов или расходов и расходов и (или) иных объектов налогообложения в установленном порядке”.

По мнению авторов законопроекта, он позволит не повышать финансовые и временные затраты малого бизнеса на оформление и сдачу излишней бухгалтерской отчетности, восстановит справедливость в отношении малых предприятий и ликвидирует еще одно необоснованно воздвигнутое препятствие на пути развития предпринимательства.

Законопроект включен в “примерную программу работы” нижней палаты парламента на весну 2013 года.

Надежда ШКОЛКИНА

(заместитель председателя профсоюза работников АПК РФ - на общественных началах), зампред комитета ГД по аграрным вопросам (“ЕР”)



1. Федеральный закон “О внесении изменения в статью 23 ФЗ “О крестьянском (фермерском) хозяйстве”

(в части продления срока, установленного для перерегистрации крестьянских (фермерских) хозяйств)

Внесен группой депутатов от “ЕР” во главе с Н.В. Школкиной. Вступил в силу с 1 января 2013 года

Пролонгировать фермерам статус юридических лиц приходилось и прежде, с частотой раз в 3 - 5 лет.

Эта ситуация возникла из-за одной правовой коллизии: по закону РСФСР от 22.11.1990 “О крестьянском (фермерском) хозяйстве”, хозяйства, создаваемые как юрлица, этот статус приобретали с момента госрегистрации. Но в перечне юрлиц в новой главе 4 “Юридические лица” ГК РФ (вступила в силу с 5.12.1994) крестьянские хозяйства не значатся. А в ст. 23 ГК РФ признано, что глава фермерского хозяйства, осуществляющего деятельность без образования юрлица, признается предпринимателем с момента госрегистрации его хозяйства.

К тому моменту уже было зарегистрировано почти 160 тыс. хозяйств-юрлиц. И, согласно ст. 7 закона “О введении в действие части первой Гражданского кодекса РФ”, их обязали зарегистрировать изменение правового статуса - для приведения его в соответствие с нормами ГК РФ. Однако за 20 лет свой статус не перерегистрировали примерно две трети таких хозяйств.

Закон, вступивший в силу с 1 января 2013 года, продлевает до 1 января 2021 года срок, в течение которого крестьянские (фермерские) хозяйства, созданные ранее как юридические лица, вправе сохранять этот статус, и не перерегистрироваться для его сохранения.

Предлагается отсрочить вступление

2. Федеральный закон “О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов РФ”

(о продлении срока действия нулевой ставки по налогу на прибыль организаций для сельхозтоваропроизводителей)

Внесен группой депутатов от “ЕР” во главе с Н.В. Школкиной. Введен в действие с 2013 года

По данным авторов закона, благодаря господдержке финансовое положение сельхозтоваропроизводителей начало улучшаться. Однако присоединение РФ к ВТО повлечет в ближайшие годы отмену большинства госдотаций и субсидий, в которых нуждается большая часть хозяйств. В этих условиях новый закон, по мысли авторов, должен стабилизировать финансовое положение сельхозпроизводителей и способствовать его улучшению.

Закон продлевает российским сельхозпроизводителям сроки приме-

нения нулевой ставки по налогу на прибыль организаций - до 1 января 2017 года.

Эта норма касается тех, кто не перешел на единый сельскохозяйственный налог по деятельности, связанной с реализацией произведенной сельхозпродукции. До 2018 года будет установлена льготная ставка НДС 10% при ввозе и реализации племенного скота. А целевые гранты и субсидии из бюджетов, полученные главами хозяйств, освободят от НДС.

Комментарий автора

Надежда Школкина: “В условиях присоединения России к ВТО мы приняли поправки, призванные повысить финансовую устойчивость отечественных сельхозпроизводителей, поддержать и повысить конкурентоспособность продукции российских хозяйств. Поправки о нулевой ставке налога на прибыль дадут возможность сельхозпредприятиям не отвлекать на развитие производств собственные и заемные средства, а привлекать инвестиции на долгосрочную перспективу. Следующая группа поправок освобождает от НДС гранты: на создание и развитие фермерских хозяйств, на помощь в бытовом обустройстве начинающих фермеров, на развитие семейных животноводческих ферм, - а также субсидии из бюджета на приобретение скота, посадочного и других материалов для ведения хозяйства. Потому что сложилась удивительная ситуация: государство одной рукой дает деньги фермерам, а другой рукой забирает в виде налога. Актуальны и поправки о введении до 2018 года 10-процентной ставки НДС как на ввоз в РФ племенного скота, так и на его реализацию в стране. В 2000 - 2011 годах на ввоз племенной продукции была нулевая ставка НДС, а с 2012 года в отношении значительной части племенной продукции НДС был 18%”.



Фото ИТАР-ТАСС

3. Проект закона “О внесении изменений в статью 24 ФЗ “О розничных рынках и о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ”

(в части уточнения переходных положений федерального закона по переводу деятельности розничных рынков в капстроения)

Внесен группой депутатов от “СР” и “ЕР” во главе с Н.В. Школкиной

в силу закона (от 2006 года) о переводе рыночной торговли в капитальные строения. Эти сроки уже переносились: в Москве и Санкт-Петербурге - до июля 2012 года, в столицах регионов и в городах с населением более 500 тысяч человек - до начала 2013 года. Теперь и эти сроки оказались недостаточными, а перевод “базаров” в капстроения где-то саботируется, а где-то, как в столице, ведется “волюнтаристски”.

Согласно законопроекту, срок завершения реконструкции розничных рынков в Москве и Санкт-Петербурге - январь 2014 года. В столицах (административных центрах) субъектов РФ и в городах с населением более 500 тысяч человек определяют исполнительные органы регионов. Для сельхоз- и кооперативных рынков на любой территории срок прежний - январь 2015 года.

Кроме того, законопроектом также предлагается ввести на всех типах розничных рынков до 2019 года включительно вводится упрощенный порядок предоставления торговых мест гражданам, ведущим личные подсобные хозяйства или занимающимся садоводством, огородничеством, животноводством.

Законопроект должны рассмотреть весной, когда будут готовы к голосованию еще четыре альтернативных проекта, внесенных в Госдуму и продлевающих перевод рынков в капстроения на разные сроки, вплоть до 2019 года. Между тем правительство дало на этот проект отрицательное заключение, весь смысл которого в том, что ничего в законе менять не нужно.

Михаил ТАРАСЕНКО

(секретарь ЦС ГМПР), член комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов (“ЕР”)



1. Проект закона “О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ”

(о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов “заемного труда” или другими способами)

Внесен депутатами А.К. Исаевым и М.В. Тарасенко. Принят в первом чтении в мае 2011 года

“Закон о запрете заемного труда”, известный как “проект Исаева - Тарасенко”, запрещает в РФ заемный труд - как способ ухода работодателя от предоставления работнику положенных выплат и социальных гарантий. В первом чтении законопроект был принят Госдумой в мае 2011 года.

Доработку проекта ко второму чтению ведет рабочая группа с участием представителей сторон Российской трехсторонней комиссии, при этом, по постановлению ГД, в проект нельзя вносить концептуальные изменения.

Однако сторона работодателей при негласной поддержке стороны правительства постаралась “торпедировать” закон, как минимум - выхолостить его содержание. Этой цели служили предложения полностью легализовать заемный труд и “регулировать” наиболее

одиозные его формы. Сторона правительства не призывала заемный труд и “трехсторонние” трудовые отношения полностью легализовать, но настаивала на открытом “перечне исключений”, дабы можно было вносить в него новые формы “трехсторонней занятости”.

Профсоюзная сторона и авторы проекта пошли на ряд компромиссов, и процесс удалось сдвинуть с мертвой точки. Одновременно стороны работодателей и правительства наконец согласились не препятствовать тому, чтобы в законодательстве был четко прописан запрет заемного труда, аутстаффинга и трехсторонних трудовых отношений. Теперь правовой статус негосударственных организаций по содействию в трудоустройстве населения (ЧАЗов - частных агентств занятости) будет четко установлен и снабжен ограничителями.

ЧАЗы должны помогать работникам в трудоустройстве, а не брать на себя функцию работодателя и не обирать “своих” работников.

Установлен закрытый перечень исключений. А именно: предоставление персонала в сфере услуг, направление ЧАЗом на временную работу лиц, которые будут заменять отсутствующего работника (за которым по закону сохраняется рабочее место), а также нуждающихся в подработках (вернувшиеся из мест лишения свободы, студенты, многодетные родители).

То есть ЧАЗам позволяется продолжить практику приема на работу лиц, нуждающихся во временном трудоустройстве, с последующим направлением их предприятиям-пользователям. С этими работниками будут заключать полноценный срочный контракт именно предприятия-пользователи, а не ЧАЗы, что должно исключить возможность трехсторонних трудовых отношений.

В конце января думский комитет по труду рекомендовал вынести законопроект на второе чтение. Глава комитета по труду Андрей Исаев рассчитывает на то, что на весенней сессии Госдума примет законопроект как во втором, так и в третьем чтениях...



Комментарий автора

Михаил Тарасенко: “Нам удалось добиться, что официальные позиции сторон работодателей и правительства стали более приближены к идеологии законопроекта, принятого в первом чтении. Да, они продолжают заявлять, что проект им не нравится и они хотели бы его “либерализовать”, но в итоге сошлись на том, что концептуальных изменений вноситься не должно. Мы разработали и предложили поправки, максимально учитывающие замечания и предложения правительства, учли и ряд предложений работодателей и профсоюзов, в итоге концептуальные принципы, идеологию проекта удалось отстоять. Вообще же доработку этого закона ко второму чтению можно сравнить подготовкой к законному браку, когда невеста хочет венчаться в белом платье, а жених не хочет жениться вообще.

2. Проект закона “О внесении изменений и дополнений в ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”

(в части уточнения понятийного аппарата, а также порядка создания, реорганизации и ликвидации профсоюзов)

Внесен М.В. Тарасенко в июле 2012 года

В мае 2012 года президент РФ поручил премьер-министру представить предложения по реализации рекомендаций Административного совета МОТ (необходимость устранить правовую неопределенность в законодательстве о профсоюзах и привести законы РФ в соответствие с международными актами, регулируемыми трудовые и профсоюзные права - на свободу объединения и забастовку).

Законопроект призван исключить “запретительный” уклон в сфере регули-

рования деятельности профсоюзов и облегчить требования к уставам профобъединений. Предполагается: уравнять понятия “профсоюз” и “профорганизация”; облегчить процедуру регистрации профсоюза, а приостановление деятельности или расформирование - только по решению суда; расширить права профсоюзов в определении своей внутренней структуры, а также облегчить правовое положение международных профобъединений, создаваемых в РФ.

Комментарий автора

Михаил Тарасенко: “Уточнить понятийный аппарат в законе о профсоюзах необходимо из-за проблем, возникающих на практике. Если скрупулезно следовать основным понятиям закона о профсоюзах, это усложняет и процедуру госрегистрации профсоюзов, профобъединений и первичек, и их последующую деятельность. Структурное построение профсоюзов должны определять они сами - потому что сейчас многие работодатели и госорганы уверены, что профсоюзы и их структурные подразделения должны “жить” только в формах, предусмотренных ст. 3 закона о профсоюзах. Такой подход не согласуется с гарантированными законодательством свободой профсоюзной деятельности и уведомительным порядком госрегистрации профструктур”.

3. Проект закона “О внесении изменений в статью 374 Трудового кодекса РФ”

(о гарантиях работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов)

Внесен группой депутатов от “ЕР” во главе с М.М. Тарасенко

Конституционный суд РФ решением от 3.11.2009 № 1369-О-П признал “не действующим и не подлежащим применению” положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ, которое давало работникам, входящим в состав выборных коллегиальных профорганов и не освобожденным от основной работы, гарантию от увольнения по инициативе работодателя. После принятия закона, исключившего эту норму из ТК РФ, реакция работодателей не заставила себя ждать: случаи “моментального” увольнения профактивистов исчисляются уже сотнями...

Проект призван частично вернуть эту гарантию профактивистам. Предлагается ст. 374 ТК изложить в новой редакции: при увольнении по инициативе работодателя неосвобожденных председателей профкомов (их замов) установить обязанность работодателя заранее получать согласие соответствующего выборного профоргана, а также Госинспекции труда - с соблюдением четкого порядка и условий получения такого согласия. При этом работодатель или работник (представляющий его интересы выборный орган первички, вышестоящий выборный профорган) вправе обжаловать решение инспекции в суде.

Правительство РФ, сославшись именно на то решение КС РФ, которое и сделало неосвобожденных профактивистов беззащитными перед произволом работодателя, законопроект не поддержало. По словам Тарасенко, надо все равно настаивать на при-



Андрей ИСАЕВ,

председатель комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов



1. ФЗ “О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам установления тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды”

Вступил в силу с января 2012 года

Законом запланировано снижение ставок взносов во внебюджетные социальные фонды на 2012 - 2013 годы. Снижается максимальный тариф страховых взносов для основной массы плательщиков с 34 до 30% (в ПФР - 22%, в ФСС РФ - 2,9% и в ФОМС - 5,1%). Кроме того, тариф страховых взносов в государственные внебюджетные фонды снижается до 20% (в ПФР - 20%, в ФСС РФ - 0% и в ФОМС - 0%) для ряда категорий бизнеса и видов деятельности, прежде всего для “социально ориентированных” и “инновационных” организаций и для применяющих упрощенную систему налогообложения.

В закон вошла важная поправка от Андрея Исаева: она обязывает работодателей платить за работников-мигрантов взносы в ПФР в полном объеме. Ранее работодатель платил за работника-россиянина - 30%, а за трудящегося-мигранта “усредненный” социальный взнос по ставке 10%, в том числе в ПФР - 0%. Фактически мигрантам были даны конкурентные преимущества перед россиянами на рынке труда. Этот порядок носил дискриминационный характер по отношению к россиянам, “провоцируя” работодателей брать на работу мигрантов-иностранцев, оставляя их, в то же время, без социальной защиты.

Другая причина внесения поправки - возможность при реализации закона увеличить доходы “вечно дефицитного” Пенсионного фонда. Предполагаемый дополнительный доход в бюджет ПФР от взносов за трудящихся-мигрантов в начале прошлого года оценивался более чем в 24 млрд руб. в год. По словам Исаева, “все эти взносы будут зачисляться в страховую часть пенсии и пойдут на выплату пенсий пенсионерам-россиянам”.



Комментарий автора

Андрей Исаев: “Закон поможет не только россиянам, но и самим мигрантам. С большинством государств СНГ у нас есть соглашения о взаимном признании пенсионных прав, и если в России за приезжих работников станут уплачивать полноценные взносы в ПФР, то у них будет накапливаться пенсионный стаж на родине. Иными словами, они заработают право на пенсию за эти годы у себя на родине. Так же как и работающие там россияне - по возвращении в Россию им засчитывается стаж работы там, и положенную им пенсию они получают здесь”.

2. Проект закона “О мерах социальной поддержки граждан, пострадавших в период Великой Отечественной войны 1941 - 1945 годов”

Внесен в марте 2012 года группой депутатов от “ЕР” (Г.Н. Карелова, Л.И. Швецова, А.К. Исаев)

Документ призван установить ежемесячное пособие “детям войны”, у которых родители погибли в ВОВ или не вернулись. По законопроекту, дети-сироты, родившиеся в годы ВОВ, чьи родители погибли или пропали без вести в районах боевых действий, будут дополнительно получать пособие в размере 600 руб. ежемесячно, с ежегодной индексацией. По госстатистике, с 1941 по 1945 год родились более 3,4 млн советских граждан, в дальнейшем лишив-

шиеся на войне родителей. Большинство из них живы и нуждаются в пособии. По подсчетам, на исполнение будущего закона понадобится свыше 33 млрд руб. в год.

В Думу внесено уже десять альтернативных законопроектов об установлении “детям войны” различных льгот. Причем на все проекты правительство дало отрицательные отзывы; повод один и тот же - денег у государства мало. Переговоры идут трудно...

3. Проект закона “О внесении изменений в Кодекс РФ об административных правонарушениях и статью 143 Уголовного кодекса РФ”

Внесен А.К. Исаевым в июне 2011 года

Законопроект предлагает за грубые нарушения в сфере охраны труда подвергать работодателей более жесткому не только административному, но и уголовному наказанию, нежели предусматривает действующее законодательство.

На сегодняшний день в законодательстве установлено наказание нерадивым работодателям в виде штрафа от тысячи до 50 тысяч рублей и (или) административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Однако, даже по официальной статистике, нарушений в сфере охраны труда меньше не становится. Так, в 2007 - 2010 годах выявлялось порядка 1 млн нарушений в области охраны труда ежегодно. Наконец, в РФ число работников, условия труда которых не соответствуют нормативам, растет (в 2010 году - почти 28%): люди либо перерабатывают без оплаты сверхурочных, либо трудятся в ненадлежащих условиях.

Планировалось, что законопроект дополнит КоАП шестью новыми статьями с отдельными составами правонарушений: “Нарушение проведения аттестации рабочих мест по условиям труда”; “Нарушение порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медосмотров (обследований) и обязательных психиатрических освидетельствований”; “Нарушение порядка обучения в области охраны труда”; “Нарушение порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты”; “Непредоставление информации об условиях и охране труда на рабочих местах”; “Необеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также безопасности применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов”.

Штрафы за нарушения (сейчас - от тысячи до 50 тыс. руб. с возможной приостановкой деятельности) вырастут более чем в 10 раз. Кроме того, предлагается также новая редакция ст. 143 Уголовного кодекса РФ “Нарушение требований охраны труда”, и максималь-

ным наказание по этой статье - лишение свободы на срок до 5 лет и дисквалификация до 3 лет.

Усиление ответственности юридических лиц, их менеджеров, индивидуальных предпринимателей за нарушение законодательства об охране труда, по словам Исаева, научит их строже соблюдать нормы охраны труда. А благо-

даря этому должен снизиться уровень профзаболеваний, смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве.

Официальный отзыв правительства РФ поступил в парламент в середине декабря 2012 года. Правительство сочло законопроект излишне жестким к работодателям.

4. Проект закона “О внесении изменений в Градостроительный кодекс РФ и отдельные законодательные акты РФ в части создания условий для развития строительства жилья экономического класса”

Внесен группой депутатов от “ЕР” во главе с А.К. Исаевым

Законопроект призван создать благоприятные условия строительства жилья экономического класса для малоимущих граждан. А именно - закрепить новые механизмы предоставления застройщикам земельных участков для их комплексного освоения или для развития уже застроенных территорий.

Таких механизмов два. Во-первых, заключение между застройщиком и органом местного самоуправления специального договора о развитии уже застроенной территории с целью строительства жилья для малоимущих. Второй вариант - когда заключается специальный договор о комплексном освоении территорий, не занятых объектами недвижимости и свободных от прав третьих лиц, для строительства жилья эконом-класса.

Подписывать договор орган местного самоуправления будет с победителем аукциона. Вводится новый вид аукциона: в нем победит участник, предложивший наиболее низкую цену в расчете на 1 кв. м общей площади жилых помещений; исходя из этой цены и будут заключаться договоры купли-продажи и участия в долевом строительстве.

Обеспечивать выделяемые под застройку участки социальной, инженерной и коммунально-бытовой инфраструктурой смогут как застройщики, так и местное самоуправление. Предусмотрен запрет на безвозмездную передачу местному самоуправлению объектов инфраструктуры, построенных застройщиком, что снизит и затраты застройщика, и стоимость жилья.

В приоритетном порядке право на приобретение жилья экономкласса получат льготники-очередники и органы власти и местного самоуправления - в целях предоставления жилья указанным категориям граждан.

За нарушение обязательств по договорам и требований по заключению договоров вводится административное наказание (поправки к КоАП). А именно: штраф для должностных лиц в размере от 20 до 50 тыс. руб.; для юрлиц - от полумиллиона до 1 млн руб.

На законопроект до сих пор нет официального отзыва правительства. Такая же судьба постигла и ряд “альтернативных” проектов по строительству жилья для бедных и массовой малоэтажной застройке...

Подготовил Вадим БАРАБАНОВ

Договорились на троих

Социальные партнеры иногда бывают единодушны

Если для депутатов “место для дискуссий” - Госдума, то для социальных партнеров - Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Именно там представители профсоюзов, работодателей и правительства обсуждают законопроекты еще до внесения в Госдуму, именно там идут самые жаркие споры. Однако в прошедшем году, несмотря на то, что рассматривались очень сложные и спорные законопроекты, стороны периодически договаривались. Так, единогласно были утверждены единые рекомендации в отношении систем оплаты труда работников бюджетных организаций, принят законопроект о страховке от неблагоприятных работодателей для нетрудоспособных и матерей. И даже в отношении одного из самых скандальных законопроектов последних лет - “Закона об образовании” - было достигнуто определенное единодушие.

Подробнее о наиболее значимых для российских граждан результатах работы РТК - в материале “Профсоюзного журнала”.

ЗАКОН ОБ ОБРАЗОВАНИИ

Наверное, самый спорный в обществе закон, принятый в 2012 году, - это закон об образовании. Его обсуждали не только в блогах и в кулуарах, но была открыта официальная площадка на сайте www.edu.crowdexpert.ru, куда любой желающий мог написать свои замечания и предложения. Около 6 тысяч человек так и сделали, после чего за доработку проекта взялись законодотворцы.

- В обществе много мифов по поводу законопроекта. На самом деле образовательных гарантий меньше не станет. Образование не станет платным. Начальное профобразование не ликвидируется, а становится видом программы среднего профобразования. Сохраняется семейное образование. Есть договоренность с учреждениями культуры и искусства об особых типах образовательных программ, которых нет нигде в мире, только в России, и т.д., - говорил на заседании РТК заместитель главы Минобрнауки Игорь Реморенко.

В целом, с ним согласились и две другие стороны соцпартнерства, поддержав законопроект, хотя не без претензий. Да, не все их учли, но вот как охарактеризовала законопроект председатель профсоюза работников народного образования и науки РФ Галина Меркулова:



- Первый вариант законопроекта нельзя сравнить с новой его редакцией. Она проработана и системна.

По мнению профсоюза, в итоговом варианте документа предусмотрено ряд принципиально важных норм, закрепляющих социально-правовой статус педагогов и студентов и в целом обеспечивающих финансовые и правовые гарантии реализации прав граждан на получение образования. Прежде всего, законодательно закреплён принцип установления зарплаты всем педагогам на уровне не ниже средней по региону, сохранилось и их право на досрочную пенсию. Сельским педагогам сохранили компенсацию расходов на оплату жилья и коммунальных услуг, а также оставили необходимость учитывать мнение жителей сельского поселения при принятии решения о реоргани-

зации или ликвидации местной школы или другого учебного заведения. Расположенные же не в сельской местности учебные заведения можно будет ликвидировать только после положительного заключения специальной комиссии, сформированной правительством.

Все базовые права и соцгарантии, установленные для педагогов (право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск; на досрочное назначение пенсии по старости; на компенсацию расходов на оплату услуг ЖКХ для проживающих и работающих в сельской местности), распространили также на руководителей образовательных организаций и их замов.

Помимо гарантий для педагогов, профсоюз убедил соцпартнеров обеспечить гарантии и учащимся: несмотря на то, что размер стипендии и плата за общежитие отданы на откуп руководству вуза, ему придется учитывать мнение выборного органа первичной профорганизации студентов. А самих педагогов теперь будут обязаны обучать еще больше, чем раньше: дополнительное профобразование за счет средств работодателя по новому закону положено не реже раза в три года (было - раз в 5 лет).

Сохранятся и льготы по поступлению в вузы для сирот, по бесплатным кружкам и дополнительным занятиям в школах, по местам в детские сады. Кстати,

уже принят закон, поощряющий постройку частных детских садов; на это регионы должны будут субсидировать частный бизнес, который эти детские сады строит. Правительство уверяет: несмотря на то, что право устанавливать стоимость оплаты детского сада передали на региональный уровень, цены не вырастут. Новый закон учитывает стоимость пребывания детей в муниципальных садах, за это все равно платят из бюджета региона, поэтому просто нет смысла поднимать цены.

Этот вариант проекта родился при активном участии профсоюзов и работодателей. За время обсуждения в него внесено порядка 400 поправок, многие предложения заблокированы. Последний вариант неидеальный, но наиболее приемлемый.

Новый закон "Об образовании" начнет действовать с 1 сентября 2013 года. Он сменит принятый в 1992 году закон "Об образовании" и закон 1996 года "О высшем и послевузовском профессиональном образовании".

8:1 В ПОЛЬЗУ РУКОВОДИТЕЛЯ

На заседании РТК 21 декабря 2012 года были единогласно утверждены единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работни-

СПРАВКА

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) - постоянно действующий на федеральном уровне орган, созданный в соответствии с ФЗ от 1.05.1999 "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Стороны Комиссии:

- работники в лице общероссийских объединений профессиональных союзов (30 представителей);
- работодатели в лице общероссийских объединений работодателей (30 представителей);
- государство в лице правительства РФ (30 представителей).

В структуре РТК семь рабочих групп в соответствии с разделами Генерального соглашения. Сама комиссия собирается 1 - 2 раза в месяц, рабочие группы - по необходимости, как правило, несколько раз в неделю, а во время переговоров по новому Генеральному соглашению - практически ежедневно.

Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны. Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии.

На уровне субъектов РФ образованы региональные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые формируются аналогичным образом.

ков государственных и муниципальных учреждений. В частности, там появилось такое нововведение, как привязка зарплат руководителей бюджетных организаций к средней зарплате работников. Зарплата руководителя сможет превышать среднюю зарплату его сотрудников не более чем в восемь раз - с этим, хотя и со скрипом (профсоюзы хотели еще больше снизить цифру, работодатели - повысить), согласились все три стороны РТК.

Изменения коснутся статьи 145 Трудового кодекса РФ, она будет дополнена следующей фразой:

“Размер средней заработной платы руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета, не может превышать размер средней заработной платы работников организаций более чем в 8 раз”.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей.

К тому же поправки к Трудовому кодексу обяжут заключать контракты с руководителями государственных и муниципальных учреждений “на основании типовой формы трудового договора”. Этот документ будет предварительно рассматриваться РТК.

Андрей Исаев, зампред ФНПР, председатель комитета Госдумы по труду, социальной политике и делам ветеранов, пояснил суть и других нововведений:

- “Закон о зарплате руководителей” подготовили во исполнение указа президента от 7 мая, определяющего перспективы социальной политики. Документ решает две важнейшие задачи: борьба с



коррупцией и регулирование оплаты труда в бюджетных учреждениях. Бытовая коррупция процветает в первую очередь в бюджетных учреждениях. Поэтому уже с начала будущего года руководители бюджетных учреждений и госучреждений обязаны сдавать отчет о своих доходах и имуществе, обязательствах имущественного характера, а также о доходах, обя-

зательствах и имуществе их супругов и несовершеннолетних детей. Фактически будет введено в действие то же положение, которое действует в отношении госслужащих и парламентариев.

Впрочем, для сорока пяти бюджетных организаций в отношении оплаты труда их руководителей все же сделали исключение. В перечень вошли 22 образовательных учреждения высшего образования, имеющих статус национальных исследовательских центров (МАИ, МЭИ, Бауманский университет и др.), МГИМО, Академия внешней торговли, а также федеральные музеи “Эрмитаж”, “Кремль” и т.п., Большой театр, Мариинский театр, Театр драмы имени А.С. Пушкина, Московский художественный театр им. А.П. Чехова и другие. В этих учреждениях руководитель сможет получать и больше, однако сумма все равно будет согласовываться и обосновываться.

СТРАХОВКА ДЛЯ МАТЕРИ

Еще один законопроект все три социальных партнера приняли единогласно. Он касается нетрудоспособных и матерей, работодатель которых “исчез” (например, компания прекратила деятельность, и невозможно установить, где находятся ее владельцы), или у организации нет денег на выплаты. Долгое время эти невезучие люди просто не получали вообще никаких денег, между прочим, гарантированных государством. В новом законопроекте предполагалось, что в этих случаях будет платить территориальный орган Фонда соцстраха.

По словам главы Фонда социального страхования Сергея Афанасьева, закон касается примерно 20 тысяч попавших в такую ситуацию женщин; известно о более чем 2000 судебных процессов, которые работники вроде как выиграли, но денег получить не могут. Теперь им заплатит напрямую территориальный орган соцстраха: в декабре 2012 года Госдума приняла этот законопроект в третьем чтении.

Для получения полагающихся выплат такому пострадавшему следует обратиться с заявлением в территориальное отделение ФСС. При этом необходимо предъявить решение суда, установившего факт невыплаты пособий и отсутствия страхователя.

БИЛЛЬ О ПРАВАХ МОРЯКОВ

20 августа 2012 года Международная организация труда объявила, что Филиппины стали тридцатой страной, которая присоединилась к Конвенции МОТ 2006 года “О труде в морском судоходстве”. Таким образом, были выполнены все условия для вступления в силу данного документа: конвенцию ратифицировали тридцать государств, которые обладают не менее 33% мирового тоннажа.

Конвенция МОТ “О труде в морском судоходстве” официально вступит в силу с 20 августа 2013 года. Она станет четвертым морским документом глобального действия, наряду с уже действующими международными конвенциями: об охране человеческой жизни на море (СОЛАС); о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты (ПДНВ 78/95); о предотвращении загрязнения с судов (МАРПОЛ 73/78). Против ее ратификации в России не возражали ни стороны социального партнерства, ни депутаты.

Что означает для моряков вступление в силу этой конвенции? Все судовладельцы получают сертификат, или “Декларацию о правах моряков”. Без наличия этого документа ни одно судно не сможет покинуть порт. Контроль будет возложен на портовых инспекторов. Раньше условиями труда и уровнем зарплаты моряков на судне интересовались лишь представители морских профсоюзов. Но уже с 20 августа это будет еще и делом портовых администраций.

Немаловажно, что судно может быть проверено на соблюдение трудовых норм не только той страной, под чьим флагом оно ходит, но любой, которая ратифицировала эту конвенцию. Если, конечно, судно находится в ее порту. При этом судам государств, не ратифицировавших конвенцию, никаких поблажек не предполагается - их тоже будут проверять.

Первый зампред Российского профсоюза моряков Игорь Ковальчук поддержал внедрение конвенции, которая заставит наши суда соответствовать международным нормам, ведь после 20 августа 2013 года иностранные государства смогут их инспектировать.

Конвенция обязывает каждое государство удостовериться, что его правовые акты обеспечивают: соблюдение

основополагающих прав на свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение принудительного или обязательного труда; эффективное искоренение детского труда; ликвидацию дискриминации в сфере труда и профессиональной занятости. По этой конвенции, каждый моряк имеет право на надежное рабочее место, которое соответствует нормам безопасности, на справедливые условия занятости, на достойные условия труда и жизни на борту, на охрану здоровья, медобслуживание, социально-бытовое обслуживание и на другие формы соцзащиты.

ДЕТСКИЙ ОТДЫХ И “ВЗРОСЛЫЕ” ЗАБОТЫ

Если по предыдущим вопросам все три стороны РТК в итоге приходили к единому мнению, то в отношении организации детского отдыха произошел раскол: профсоюзы и работодатели, можно сказать, единым фронтом выступают против правительства. Последнее не устает сыпать статистическими цифрами и рапортовать о том, что с каждым годом, после перехода на новую схему работы, становится все лучше и лучше.

Однако две другие стороны социального партнерства твердят об обратном: из 48 тысяч “стационарных” организаций, которые занимаются организацией детского отдыха, 44 тысячи - так называемые “лагеря с дневным содержанием”. То есть попросту школы, где дети могут находиться в течение дополнительного времени еще и летом. Кроме того выяснилось, что статистика не учитывает базы отдыха, лагеря и санатории, находящиеся в собственности работодателя.

Дело в том, что раньше, до 2010 года, потери работодателя частично компенсировались взаимозачетом с Фондом соцстраха, теперь же затраты компенсируются регионами, которые сосредоточены на отдыхе и оздоровлении детей, попавших в сложную жизненную ситуацию. В результате получился сильнейший перекосяк: чтобы получить бесплатные путевки, нужно быть матерью-наркоманкой с десятью детьми, а если ты передовик производства - купи путевку сам. При этом, поскольку все отдано на откуп регионам, нет никакой централизованной системы, мини-

стерство просто не имеет полномочий контролировать действия региональных властей. И лагеря, находящиеся в собственности работодателя, начали закрываться.

- Я не понимаю разделения лагерей на ведомственные и неведомственные, дети-то - российские, - высказывался Николай Соловьев, председатель профсоюза трудящихся авиационной промышленности. - Что мы видим? Официальная статистика



показывает, что количество получивших путевку детей возросло. Между тем в нашей отрасли еще в 2009 году был 51 лагерь, а в 2012 году осталось всего 29. Их количество уменьшилось чуть ли не вдвое. Министерство говорит нам, что у него нет рычагов воздействия и что на федеральном уровне никто за детский отдых не отвечает. Ну так давайте создадим ответственный орган! Или дадим рычаги воздействия министерству.

Профсоюзы понимают, что ведомственные лагеря нужно сохранять, поэтому пытаются пролоббировать какие-то меры поддержки. И в ряде регионов добиваются принятия соответствующих законов - с введением нормы о субсидиях тем предприятиям, которые сохранили загородные и санаторные лагеря на балансе, а также об индексации средней стоимости путевки с учетом инфляции. Это позволит лагерям получать средства на развитие, а не работать себе в убыток. Кроме того, для некоторых предприятий профсоюзы добиваются уменьшения размера земельного налога на те земли, которые находятся под лагерями. Однако ситуация улучшается далеко не во всех регионах.

ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

Вопрос повышения минимального и максимального пособий по безработице профсоюзная сторона поднимала в РТК давно. Однако правительство блокировало его концептуальное обсуждение, с постоянной мотивировкой “в бюджете на это нет денег”. И вот, в конце 2012 года, дело сдвинулось с мертвой точки: Минтруд не только согласился в принципе повысить пособия (сейчас минимальное - 850, а максимальное -

4900 рублей), но речь уже идет о создании фонда страхования от безработицы! На предварительном заседании были достигнуты принципиальные договоренности между тремя сторонами Российской трехсторонней комиссии.

- Мы предлагаем два вида выплат пособия. Первое - это социальное, базовое пособие, которое выплачивается из средств федерального бюджета, но лишь тем, кто не имеет достаточного страхового стажа работы. Второе - мы



предлагаем восстановить страхование от безработицы, которое будет зависеть от размера заработной платы и, соответственно, страховых платежей с этой заработной платы, - поясняет профсоюзное предложение секретарь ФНПР Олег Соколов.

Принципиальная позиция профсоюзов: разделить выплаты, оставив на федеральном бюджете лишь минимальный уровень, который, по мнению профсоюзов, должен равняться региональному прожиточному минимуму. Все остальное безработный будет получать из фонда страхования от безработицы, в который каждый работодатель будет обязан отчислять за работника некий процент.

- Работодатели говорят: нагрузка на бизнес вырастет. По нашим оценкам, нагрузка будет очень небольшая, максимальная величина - 0,5% от фонда оплаты труда, - говорит Соколов.

Минтруд, как и работодатели, в целом идею поддерживает, но недоволен предложенным уровнем социальной выплаты. Мотивирует он это тем, что у нас сейчас даже МРОТ ниже прожиточного минимума, так почему пособие по безработице надо приравнять к последнему? Но позиция ФНПР по этому вопросу давно известна: то, что МРОТ ниже прожиточного минимума, - недопустимо. Нужно повышать МРОТ, а не понижать все остальные выплаты.

Все понимают, что конкретные суммы и необходимый для получения страховки стаж работы еще будут обсуждаться и корректироваться, но сам факт того, что стороны, наконец, пришли к единому мнению о необходимости возрождения такого фонда, уже многое значит.

Юлия РЫЖЕНКОВА

Каждому решению – свое время



Председатель Горно-металлургического профсоюза России Алексей БЕЗЫМЯННЫХ ответил на вопросы “Профсоюзного журнала”

В беседе главного редактора газеты “Солидарность” с лидером ГМПР речь шла о разных вещах. О том, как прошел профсоюз вместе с отраслью через экономический кризис и как обстоят дела с социальным партнерством в отрасли. О внутренних проблемах профсоюза и путях их решения. А также о том, каким может быть вектор активности ФНПР на нынешнем этапе развития профсоюзного движения.

ЧЕРЕЗ КРИЗИС

- Алексей Алексеевич, давайте вначале вернемся на некоторое время назад. Недавний экономический кризис: каким он был для отрасли, закончился ли он, и, соответственно, не начинается ли его новый этап?

- Вначале предыстория. Изменения, которые происходили в нашем государстве, металлургия ощутила, как говорится, на собственной шкуре. Переход от одной политической системы к другой сказанся и на экономическом укладе. А раз на экономическом, то и на становом хребте нашей индустрии - металлургии. Все это, в свою очередь, отразилось и на развитии отрасли, и на положении работников.

Время все расставило по местам. Горно-металлургический комплекс страны уже давно полностью приватизирован, за исключением части научно-исследовательских институтов. Определелись главные акционеры. Жизнь заставила их вкладывать деньги в производство. И к началу 2000-х годов проявились положительные результаты.

Определелись предприятия, которые развивались как основное ядро металлургии. Относительно конструктивно к тому времени сложились взаимоотношения профсоюза и работодателей, а это тоже был непростой процесс. Все шло поступательно, и 2006-й, 2007-й были очень хорошими, по нашим меркам, годами: в отрасль шло много инвестиций. Можно было вести разговор о достойной оплате труда, ни о каких задержках зарплаты уже не было и речи, более того, она начала расти.

- На тот момент - 2007 год - каковы были темпы роста?

- Ежегодный рост заработной платы составлял в среднем до 15 - 20%. Но при этом она значительно отставала от показателей стран Европы. В начале 90-х годов средняя заработная плата в отечественной металлургии не превышала 250 долларов, на сегодня она - более тысячи долларов (в долларах - это для удобства сопоставления; платили, конечно, рублями). Безусловно, по мере роста темпы ее повышения будут замедляться. Высокие показатели 2007 года вселяли большие надежды на 2008 год. VI съезд профсоюза принял программу, в которой ставилась задача - в перспек-

тиве удвоить заработную плату, которая к тому времени, к концу 2007 года, составляла около 20 тысяч рублей.

- Это по отрасли?

- Да. Я оперирую средними показателями. И могу сказать, что мы, несмотря на кризис, практически эту задачу выполнили. За счет организации нормальной работы с бизнесом. Кризис замедлил наше развитие, но, в отличие от некоторых отраслей, у нас есть одно огромное преимущество. Оно заключается...

- ...в "структурированном работодателе"?

- Совершенно верно. В середине 90-х годов мы остро ощущали потребность в появлении социального партнера - работодателей, объединенных в определенную ассоциацию, и она была создана. К 2007 году внутри ассоциации работодателей отрасли возникла необходимость самореформирования. Не скрою, такого обновления мы опасались. Наш горно-металлургический комплекс в настоящее время включает предприятия и черной, и цветной металлургии, объединенные в 14 крупных компаний. В этих компаниях занято около 80% работников отрасли. В исполком ассоциации вошли представители всех этих компаний в лице вице-президентов. Мы не ошиблись, когда предполагали, что предстоят серьезные переговоры по заключению очередного отраслевого тарифного соглашения. Вести переговоры будет труднее, но при достижении договоренностей они гарантированно будут выполняться.

Так получилось, однако, что кризис весь этот процесс приостановил. Но мы смогли найти правильные решения. Мы договорились, что наша основная задача - сохранить рабочие коллективы, сохранить рабочие места. В первые, шоковые, недели развития кризиса, по предварительным неофициальным намерениям, компании предполагали провести сокращение около 110 тысяч человек. В результате совместных мер к концу 2009 года это число составило около 24 тысяч человек. Тоже много, но все-таки не 110 тысяч. Мы заморозили действие отраслевого тарифного соглашения и коллективных договоров по ряду положений. Это был очень тяжелый период, но его нужно было пережить. Падение в металлургии было огромное.

Мы в числе первых почувствовали удары кризиса, потому что шли впереди многих отраслей.

- Падение было связано с тем, что у вас отрасль в значительной мере работает на экспорт, и уменьшение заказов из-за рубежа сказывается напрямую на ваших предприятиях?

- Именно поэтому. На тот момент мы около половины продукции черной металлургии осваивали на внутреннем рынке, а другая половина шла на экспорт. Цветная - в основном ориентирована на экспорт. Так что, когда начались эти процессы, было резкое сокращение заказов и падение объемов производства и реализации. А металлургия - это непрерывное производство, и потому сохранять основные фонды в металлургии, а тем более восстановить их после остановки производства - очень сложно.

В этих условиях возникало множество трудовых конфликтных ситуаций. Помню, обсуждались проблемы с выплатой зарплаты в случае простоя предприятия. Сколько платить работнику? Законодательство трактует по-разному: если форс-мажор - 2/3 тарифа, если вина бизнеса - 2/3 средней заработной платы. Думаю, нам повезло в том, что мы, первыми с этим столкнувшись, быстро прошли судебные процессы. В Челябинской области на одном из предприятий возникла спорная ситуация именно в связи с трактовкой законодательства, и суд был нами выигран. Мы моментально этот прецедент растиражировали, наши компании его восприняли. В значительной степени реальная часть заработной платы для наших работников была сохранена.

- Там, в Челябинске, с этой ситуацией работал ваш активный обком?

- Работали все, естественно: требовался убедительный прецедент, и мы всеми силами отстаивали права работников. Не буду скрывать, что и государством для выхода из кризиса были сделаны определенные вливания в нашу отрасль. Не такие, как хотелось бы. Но что-то направлялось и на социальные нужды людей. Были организованы общественные работы и многое другое. Это помогло. А были еще и транши, не только "Русалу". Начало многих инвестиционных проектов было приостановлено, но вместе с тем на то же время при-



шелся и период ввода новых мощностей, таких как Стан-5000 на Магнитке. Это было положительно. Люди поняли, что жизнь продолжается, что работать будем. В итоге отрасль начала выравниваться. К 2011 году мы вышли по готовому прокату на уровень 2007 года. Положение стабилизировалось, и тут подоспело заключение очередного отраслевого тарифного соглашения на 2011 - 2013 годы, которое предполагало рост зарплаты на 10% ежегодно.

Не обошлось и без определенных трудностей. Я помню, как в конце 2011 - начале 2012 года шли дебаты о том, грянет или нет вторая волна кризиса. 2012 год был очень непростой для нашей отрасли. Это в первую очередь связано с

событиями в Европе, с изменением ситуации на рынках Ближнего Востока, с замедлением темпов роста китайской экономики. Все эти факторы отражались на работе отрасли, на поведении работодателей. Упали цены на продукцию черной и цветной металлургии - упала реализация. Упала реализация - упала прибыль. А внутренние тарифы наших монополистов растут: если в 2007 году среднеотраслевая рентабельность была около 26%, то в 2012-м - вдвое меньше. Очень серьезное положение сейчас в цветной металлургии. В первую очередь это касается низкорентабельных предприятий, производящих никель, алюминий, медь. Словом, налицо падение спроса и цен на эти металлы.

Соответственно усугубилось экономическое положение предприятий, имеющих определенные обязательства по отраслевому тарифному соглашению, по заключенным колдоговорам.

ПРАВИЛА ИГРЫ: ДЛЯ СОБСТВЕННИКА И ПРОФСОЮЗА

- А с вашей точки зрения, на какую норму прибыли должны ориентироваться собственники? Вам не кажется, что российские собственники привыкли к сравнительно большой норме прибыли, а если она падает, то это уже воспринимается как кризис?



На фото сверху: Участники Всероссийского совещания по вопросу регулирования договорных цен на обслуживание опасных производств предприятий горно-добывающего комплекса России региональными подразделениями ФГУП «Военизированные горно-спасательные части» в Центральном Совете ГМПР.

На фото слева: Митинг, организованный Ассоциацией профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства. 24 января 2007 года участники акции вышли к Белому дому с требованием достойного пенсионного обеспечения россиян.

На фото снизу: будет завтра



- Здесь есть своя специфика. Возьмем рентабельность - один из показателей, отражающих прибыль. 10 - 15% рентабельности в мире считается очень хорошим показателем. У нас до недавнего времени показатели рентабельности были 30%, 35%, 40%, и снижение их до 10 - 15% казалось катастрофой. В этом есть масса объективных причин. В частности, в России очень дорогие кредиты. Кроме того, в России высока степень экономических рисков. Исходя из этого, владельцы пытаются жирок подкопить, создать запасы прочности. Более-менее упорядоченная рентабельность - это твои гарантии в конкурентной борьбе. "Где толстый сохнет - тощий сдохнет". Тем не менее, уровень рента-

бельности 17% - это для России нормально, вполне можно развиваться. Что, собственно, и свойственно нашим предприятиям.

Вместе с тем, каждая компания - это конгломерат предприятий, среди которых есть успешные, с более-менее обновленными основными фондами. А есть такие, которые приватизировались как бы в нагрузку к успешным. Это те предприятия, которые когда-то были необходимы государству. Их в свое время заложили в определенных, иногда малоллюдных, районах для выполнения государственного заказа, а потом они были проданы. И теперь они - обуза для собственника, они висят обременительным грузом социальных обязательств. Эти

предприятия, оказавшиеся на грани выживания (а некоторые уже и не в состоянии и выжить) собственникам не нужны. Таких производств немного, но они есть, и мы всеми силами стараемся не допустить их закрытия и неизбежного в этом случае роста социальной напряженности.

У нас сложились нормальные партнерские отношения со всеми компаниями. Например "Русал", хорошая компания. Есть в его составе прекрасные предприятия. Но решением совета директоров четыре завода будут снижать производство и постепенно сокращать численность занятых...

- "Волгоградский алюминий" тоже им принадлежит?

- Да...

- Я там был два года назад, и меня приятно удивило, что они квартиры строят для части своих работников. А с другой стороны - Красноурьинск, где Богословский алюминиевый завод того же "Русала" и где ситуация крайне сложная...

- Я же говорю: в те предприятия, которые имели меньше "жиров", вкладываться никто не собирался. А, кстати, виноваты в этом собственники, и мы говорили об этом компании. По той же "Богословке" было заседание экономической комиссии, пришли представители компании: понимаете, тарифы растут, цены падают, предприятие старое... Я их спрашиваю: а почему вы не вкладывали в него средства? Вы же не вкладывали в него? Нет. И что сейчас - вы такие хорошие, а кто-то виноват!? И ваша вина в этом.

В отрасли очень разные предприятия. По отдельным из них мы быстрее разрешаем конфликты, где-то конфликты гораздо значительнее. И не все проблемы уже решены, ситуация может и дальше развиваться в негативную сторону. По любой компании: есть хорошие показатели, есть какие-то добрые примеры, которыми можно оперировать. Допустим, "Евраз". Эта та компания, в которой, по сути дела, зарождалось социальное партнерство в металлургии. Там появился первый социальный совет - одна из форм наших партнерских взаимоотношений. Но, с другой стороны, "Евраз" собирается закрыть Ирбинский рудник - градообразующее предприятие в Красноярском крае.

Или другой пример. Цветная металлургия. Какие перспективы по потреблению алюминия в России? Только 40% из того, что производит компания "Русал", необходимо для реализации всех тех наших планов, которые заложены в средне- и долгосрочных программах правительства. Остальное - внешний рынок. Вопрос: зачем собственнику предприятия, которые не только не дают прибыли, но и начали приносить убытки? Я, наверное, не могу назвать ни одной компании, которая состоит только из благополучных предприятий.

- Какие регионы или отдельные направления в отрасли вы можете назвать сейчас наиболее сложными? Я посмотрел статистику работы комиссий по трудовым спорам в разных

регионах. Наибольшее количество заявлений приходится на Оренбургскую и Свердловскую области, на Челябинскую несколько меньше, да еще на Красноярский край.

- На самом деле это продолжение той же истории. В этих регионах наибольшая концентрация металлургии и разнорентабельных предприятий. Там, где предприятия практически не развивались, где собственник придерживался принципа "выжать из них все, не развивая их", там возникают конфликтные ситуации. Конфликты чаще всего как раз на таких предприятиях. Людям приходится просто выживать, требовать сохранения предприятия, рабочих мест. Кстати, я не сторонник этой позиции. Я убежден в том, что не все предприятия

Там, где предприятия практически не развивались, где собственник придерживался принципа "выжать из них все, не развивая их", там возникают конфликтные ситуации... Людям приходится просто выживать, требовать сохранения предприятия, рабочих мест

могут выжить в наше конкурентное время, не развиваясь. А по отдельным предприятиям - красная линия, до которой еще можно было что-то изменить, уже позади. Не надо людей обманывать, в том числе и нас. В таких ситуациях нужно расшевелить региональные власти и собственников на создание новых рабочих мест - вот наша задача. Если мы не пойдем по этому пути, у нас будут продолжаться конфликты. Более того, мы будем выглядеть не вполне адекватными, потому что...

- ...будем требовать возобновления деятельности предприятия, которое экономически несостоятельно?

- Конечно. Кто кого здесь обманывает? Это можно продлить на год, на два, но все равно предприятие закроется. Без развития там ничего не может быть.

ПРОФСОЮЗ ИЗНУТРИ

- Вопрос по профсоюзу. Сейчас большинство компаний, о которых вы говорили, - вертикально интегрированные. В связи с этим - насколько ГМПР является вертикально интегрированным профсоюзом? Возможно, это не касается напрямую вашего профсоюза в полном объеме, но, воз-

можно, какие-то элементы проявляются? Дело в том, что в ряде других профсоюзов я наблюдаю такое явление, как профсоюзный феодализм. Есть некий профком, богатый, где есть деньги. Или некий обком, где сконцентрировано большое количество финансово благополучных профорганизаций. И каждая такая структура пытается, что называется, закуклиться сама в себе. Ей всего хватает на сейчас и на некоторую перспективу. А вот у профсоюза возникают проблемы, которые заключаются, в том числе, в маленьких отчислениях на общепрофсоюзные нужды. Вместе с тем, если профком закукливается на своем предприятии, то возможности повлиять на такой проф-

ком у работодателя гораздо больше. В связи с этим - как вы считаете, какие направления профработы сейчас наиболее важные, и необходимо ли в рамках профсоюза выстраивать некий формат вертикально интегрированной, более жесткой организации, нежели это есть сейчас?

- Вопрос, на первый взгляд, простой. Но для ответа надо поразмыслить. Чтобы более эффективно взаимодействовать с работодателями, профорганизация должна соответствовать структуре компании - так, на первый взгляд, проще управление. Но мы не так строим профсоюз.

- Допустим - не у вас в отрасли - создаются межрегиональные профсоюзные объединения, чья модель целиком соответствует модели компании, а профсоюз как бы внутри. Такая структура профсоюзу нужна?

- Я выскажу базовое идеологическое суждение, которого мы придерживаемся и, думаю, будем придерживаться впредь. Мы противники межрегиональных профсоюзных структур в рамках одной компании и будем против них бороться. На практике есть примеры успешной работы межрегиональных органов профсоюза - как какие-то отдель-



Встреча председателя ГМПР Алексея Безымянных с профсоюзными активистами Волжского трубного завода

ные исключения. Например, Межрегиональный профсоюз работников автопрома - потому что он действует не в рамках одной компании. Базовый принцип, заложенный в нашем уставе, - это территориально-производственный принцип. Территория для нас первична. Мы соблюдаем этот принцип. Соблюдаем прежде всего для того, чтобы не размыть наши силы. Второе, для чего нам нужны территории, - это наши представительства, обкомы или советы в том виде, как они есть. Можно изменить структуру на европейский манер, обозвать их местными представительствами по отдельным регионам. Дело не в названии. Природа профсоюзов предусматривает, что мы должны взаимодействовать, в том числе, и с региональными властями. Нужно взаимодействовать с теми объединениями работодателей, которые присутствуют в регионе. Это тоже реальность, от нее никуда не денешься.

Не хочу опережать события, я против этого, но я отдаю себе отчет: придет время, и на предприятиях не будет профкомов. По крайней мере в том виде, как

они сейчас есть. Они все будут за территорией. И вот эти территориальные органы - местные комитеты, которые у нас есть, - это наши форпосты, вокруг которых будет объединяться профдвижение на местах. Это наша идеология. Мы будем держаться этого принципа и делать все, чтобы не допустить никаких межрегиональных объединений, по крайней мере в нашем профсоюзе. За это я отвечаю. Сепаратизм - враг профсоюзного движения. Как только мы разобьемся, разменяемся - произойдет смена лидеров, и организации прихлопнут...

Есть и другая проблема. Еще в 90-е годы, на IV съезде ГМПР, мы вели борьбу за то, чтобы укрепить средние звенья, чтобы перераспределить размеры отчислений профвзносов. В 90-е годы было оправданно, что около 90% взносов оставалось в первичках, 10% шло в вышестоящие органы. Большая часть тех взносов тратилась на кое-какую материальную поддержку работников. Но время изменилось. Пришла пора развивать территориальные органы ГМПР, наполнять их специалистами. Съезд профсоюза уве-

личил на 25% отчисления первичек вышестоящим органам. Это было непросто! Я, кстати, как представитель одной крупной первички, изначально был также против этого. Но осмысление перспектив перевесило местнические интересы.

Мы нашли взаимопонимание и, в конце концов, это решение приняли. Этим мы значительно укрепили наши территориальные органы. Вместе с тем, почувствовав самостоятельность, некоторые из них начали превращаться в таких, как мы называем, профсоюзных "баронов". И уже попахивало сепаратизмом. Это опасное явление, и мы совместными усилиями не дали ему развиваться. Самое главное - это взаимосвязь между нашими структурами, от первички через территорию до Центрального совета. Каждая структура должна быть нужной всем другим. Эта взаимосвязь и есть самое главное в деятельности нашего профсоюза.

За последние годы и в профдвижении, и в нашем профсоюзе выработано множество хороших теоретических выкладок. Но реализация их на каком-то

этапе стала отставать, мы начинаем где-то пробуксовывать. В прошлом году на съезде мы приняли программу и основные свои усилия направляем на реализацию плана практических мероприятий по выполнению этой программы.

КУДА ИДТИ ФНПР?

- Вопрос более общий: ГМПР в рамках ФНПР. С вашей точки зрения, в каком направлении необходимо меняться ФНПР?

- Я не скрываю своего убеждения: наш профсоюз в ФНПР - это вполне естественно, так должно быть. Отдельные профсоюзные структуры могут сказать и быть услышаны на определенном уровне, а выше можно и не докричаться. А ФНПР призвана выражать профсоюзную позицию уже на самом высоком уровне. Должна быть консолидация. Скажем, для того, чтобы дать нам возможности взаимодействовать в рамках федерации с нашими смежниками. Например, как профсоюз мы входим в Ассоциацию профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации. То есть нам не чужды проблемы угольщиков, проблемы "Электропрофсоюза" и других коллег, поэтому я сторонник таких объединений. Но объединение ради объединения - не панацея. Структура должна работать, Федерация должна работать.

Однако у Федерации накопилась масса проблем. На мой взгляд, первая - старение кадров в региональных структурах.

Необходимо преобразование региональных объединений организаций профсоюзов (федераций) в представительства ФНПР. Существование структуры ФНПР в виде двойного членства - анахронизм. Если это будут представительства ФНПР, то будет решена и кадровая проблема, так как выборность представительств может регулироваться в рамках Генерального совета или исполкома ФНПР.

Может быть, кому-то это не понравится, но я должен откровенно сказать: если отраслевые профсоюзы работают непосредственно с членами профсоюза, то они и лучше понимают происходящие внутри первичек процессы, чего по самой своей природе меньше у федераций. Наверное, поэтому есть решения, принятые на заседаниях Генсовета или даже на съездах ФНПР, которые выполнить не-

возможно, то есть те решения, реализация которых ложится на отраслевую часть профдвижения. В частности, по взносам. Съезд ФНПР принял решение: 50% взносов отправлять наверх. Мы должны выполнять решение, но на нынешнем этапе сделать это невозможно. У нас есть ряд профсоюзов (связи, здравоохранения, народного образования и т.д.), которые, возможно, это решение выполнят... Но это же не преобладающая часть. А как нам обеспечить перечисление этих 50% (я за свой профсоюз буду говорить), когда мы на своем съезде не смогли на 1% увеличить отчисления?! Не потому, что я не хочу. Потому что решение не созрело, не пришло это время.

Я не скрываю своего убеждения: наш профсоюз в ФНПР - это вполне естественно, так должно быть. Отдельные профсоюзные структуры могут сказать и быть услышаны на определенном уровне, а выше можно и не докричаться

Я участвовал в ФРГ в съезде профсоюза IG Metall, когда обсуждался вопрос, связанный с реструктуризацией органов профсоюза. Смысл заключался в том, чтобы за счет уменьшения численности центрального офиса усилить представительство на местах. И решение об этом должен был принять съезд. В результате кто-то мог потерять работу, не собираясь переезжать. Шла длительная дискуссия. Что поразило: около 30 человек выступили при обсуждении этого предложения - ни один не сказал, что он его не поддерживает. У них система голосования такова: если 100 из 400 делегатов требуют закрытого голосования, то оно проводится. Потребовали. В результате выяснилось: 68% - против, 32% - за. То есть решение не прошло. И повторяю, это при том, что ни один из выступавших против не высказался! Меня тогда поразила реакция лидера профсоюза Бертольда Хубера, который, выдержав паузу и сохраняя спокойствие (хотя я понимаю, какие его обуревали страсти), сказал: если мы не готовы к решению этого вопроса, значит, будем продолжать готовиться.

- В какую сторону меняться Федерации независимых профсоюзов России?

- Скажу еще раз: кадрами надо за-

ниматься не на словах, а всерьез. Убежден, часть наших коллег, работающих на местах, уже переступили грань, когда намеков и убеждений недостаточно; некоторые нуждаются в радикальных мерах. Я почему это говорю? Потому что мы на своих территориях так или иначе обновление проводим, омоложение кадров происходит. Не везде, но процесс идет. Федерации надо аналогичные процессы активизировать.

И еще - хотим мы того, не хотим, но пора от разговоров перейти к реальному укрупнению профсоюзов, их слиянию.

- А с чего начать?

- Мне кажется, алгоритм должен заключаться в том, что для начала эта тема не должна замалчиваться. Мы, ГМПР, относительно самостоятельный профсоюз, и естественно предположить, что, скорее всего, это к нам может кто-то присоединиться, нежели мы к кому-то. Более того, не исключаю, что кто-то и из наших скажет: а зачем нам еще какой-то профсоюз, который начинает увядать? Принять его со всеми его проблемами - нам это надо? Нужно быть выше такого эгоизма. Примеры в мире уже есть: Германия, Австрия, а также совсем недавно три международные федерации объединились в глобальную - "ИндастриОл". Никто от этого не пострадает. Это необходимо для того, чтобы профсоюзы были силой. Чтобы обеспечить монолитность, мы должны начинать этот процесс. Он не короткий. Если его сегодня начать, то завершится он, на мой взгляд, лет через десять, не раньше. То есть, как говорят наши социальные партнеры, чтобы потом не жалеть об упущенной выгоде. Надо об этом помнить.

ВОПРОСЫ К ЭЛИТАМ

- Вы уже длительное время руководите профсоюзом...

- Год.

- Тем не менее. Из разных про-



12 декабря 2012 года. XI пленум ГМПР, на котором основным для обсуждения стал вопрос о применении заемного труда и аутсорсинга на предприятиях горной металлургии. Алексей Безымянных тогда занимал пост заместителя председателя ГМПР

блемных ситуаций, которые возникали за этот год, какую вы воспринимали как наиболее острую?

- Они все воспринимались остро, каждая по-своему. Сейчас беспокоят и наши внутренние проблемы.

В некоторых организациях появился элемент самоуспокоенности. Работает колдоговор. Худо-бедно наладилась, установились взаимоотношения с руководителем. Есть свой аппарат, к которому тоже привыкли. И профсоюзный руководитель не желает что-либо менять. Более того, он убежден, что если жизнь дорожает, то надо и себе повышать зарплату. И некоторые уже начинают ставить этот вопрос впереди остальных. Поэтому мы в декабре обсудили рекомендации по размерам зарплаты для профсоюзных работников. Наше убеждение - заработная плата работникам аппарата профсоюзной организации должна быть соразмерна с доходами работников предприятий и соответствовать ситуации.

Есть и другая проблема. Мы много внимания уделяем обучению. В силу обстоятельств так получается, что опреде-

ленная группа кадров прошла массу всяких курсов. Некоторые из них начали отрываться, замыкаться в себе. Отрываться в первую очередь от коллективов.

- То есть элита - но на другой манер. Есть пожилая элита, а это молодая элита.

- Совершенно верно, и она другая. "Мы продвинуты, вы все ничего не понимаете!" Но вы-то ничего в коллективах не делаете! Молодежи такой, продвинутой, у нас много. Молодежь всегда направляли туда, где трудно. А трудно сейчас там, где снижается профчленство. Идите туда в коллективы, там убеждайте, там мотивируйте. Тут сразу два плюса: и вы с коллективом будете контактировать, и они в вас будут видеть человека, прошедшего через коллектив. А то - провели один форум, другой, третий... Стандартный набор: разбились на группы, пообсуждали те проблемы, другие, третьи, разъехались - и всё. А когда касается дела и даешь этому человеку определенную степень власти, он ничего не может делать. Потому что он оторван

от коллектива. И этот процесс тоже надо направить в нужное русло.

Наиболее острой остается проблема профсоюзного членства. Мы понимаем, что это проблема проблем, ключ к решению многих острееших вопросов профсоюзной работы. Это комплекс мер, которые мы наметили и начали их реализовывать.

Вторая по важности, тоже острая - обучение кадров и актива. Эта работа ведется постоянно, но мы стараемся ее поднять хотя бы на порядок. Не "гнать проценты" обученных, а именно обучать.

Мы намерены значительно шире привлечь в профорганы экономистов, юристов, технических инспекторов, то есть укрепить средние звенья и профкомы новыми, современными специалистами.

И, безусловно, наша главная забота - благополучие работников как в процессе трудовой деятельности, так и после ее окончания. Это вкратце.

Александр ШЕРШУКОВ

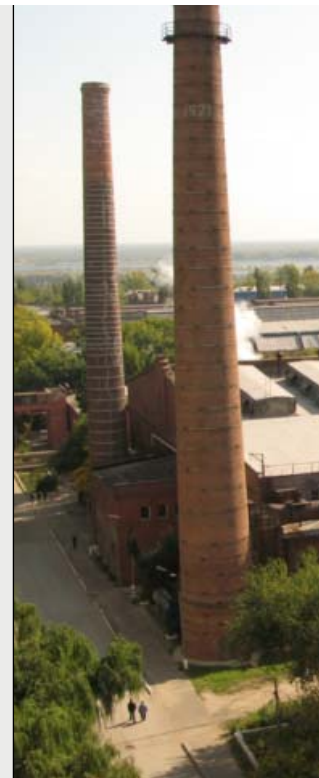


*Пусковая установка подвижного
грунтового ракетного комплекса
"Тополь-М" во время репетиции парада
Победы на Красной площади*

Профсоюз на “Баррикадах”: история активной обороны, или Ни шагу назад без двух вперед



По степени и количеству памятников новой эпохи Волгоград опережает многие российские города. Мамаев курган, Родина-мать, мельница Гергардта, панорама Сталинградской битвы, сама битва и, конечно, Сталинград, давно превратившийся из бывшего названия города в мировой бренд. Фирменный поезд № 1 “Волгоград - Москва”, в конце концов. Сегодня мы расскажем об истории еще одного символа города и страны. В чем-то он уже похож на памятник истории России XX века, но это не только “все еще” здоровый промышленный организм, а живое сплетение тысяч жизней, которое благодаря постоянно возникающим трудностям только повышает свой иммунитет. Тем более что вот уже около ста лет о нем неустанно печется “лечащая бригада” в составе профсоюза и дирекции. Социальные партнеры давно нашли общий язык, поскольку цель, по большому счету, у них одна: предприятие должно работать во что бы то ни стало. Итак, знакомьтесь с анамнезом любви к Родине и делу производственного объединения “Баррикады”.



ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ К ПУШКАМ

История “Баррикад” настолько интересна, что ей, кажется, можно было бы посвятить весь номер журнала. Однако пытливый читатель сможет найти подробную информацию и в Интернете. Мы же остановимся на основных моментах. Бросается в глаза неразрывность судеб страны и предприятия: от провала в “маленькой победоносной” 1904 - 1905, через Гражданскую, индустриализацию, Великую отечественную, через перестройку, разруху 90-х - до нынешних дней. От борон и плугов, чтобы выжить самим, до знаменитых “Искандера” и “Тополя” - чтобы жило государство. И, честно говоря, бог его знает, что производится или разрабатывается на “Баррикадах” сейчас: объект режимный, предприятие секретное. Зато не секрет, что за неполные сто лет своего существования завод ни разу не срывал оборонного заказа. Что особенно впечатляет по нынешним временам.

Торжественная закладка Царицынского комбината крупнокалиберных орудий для российского военно-морского флота состоялась в июне 1914 года, как раз перед Первой мировой. Однако идеи строительства новых оборонных предприятий уже почти десятилетие витали в воздухе, наэлектризованном поражением в Русско-японской войне. Страна остро нуждалась в новом вооружении.

Однако после революции 1917 года финансирование предприятия прекратилось, а судьба его повисла на волос-

ке. И рабочие взялись, что называется, за дело утопающих, делегировав ходяков с просьбой о национализации завода к самому Ильичу. А 1 марта 1923 года Главвоенпром ВСНХ принял предложение общезаводского собрания дать предприятию название “Баррикады”.

Однако инициативность рабочих не ограничилась этим предложением: на “Баррикадах” заработала первичная профсоюзная организация, почти ровесница предприятия. Разбирая архивные документы для выпуска книги к столетию завода, нынешний председатель первички (он же глава Волгоградского обкома Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности) Юрий Фатеев наткнулся на первый колдоговор, заключенный на предприятии еще в 1925 году.

- Профсоюзное движение зародилось у нас примерно тогда, когда завод создали. Но действовало два профсоюза: один - профсоюз металлистов, а другой - строительных работников, потому что в то время была большая стройка, - рассказывает Юрий Фатеев. - Профсоюз металлистов по линии социального партнерства был связан с Наркоматом вооружения. Первый колдоговор на предприятии был заключен в 1925 году.

Но только в 1928-м “Баррикады”, наконец, стали готовиться к работе по прямому назначению. До того заводу приходилось промышленлять плугами и боронами, чтобы хоть как-то сводить концы с концами. Теперь рабочие и технический потенциал предприятия были

востребованы в полной мере. Баррикадцы стали выпускать передовое на тот момент вооружение. Освоили, кстати, производство силовых установок и электростанций (этого требовала программа электрификации страны). Но главное, конечно, - “оборонка”.

НИ ШАГУ НЕ В СРОК!

В начале войны завод получал распоряжения перейти от крупнокалиберных орудий к выпуску дивизионных пушек, полковых минометов, железнодорожных артустановок и другой военной продукции, которая изначально не была характерна для “Баррикад” и под которые предприятие не было “заточено”. Но конструкторы и рабочие неизменно справлялись со всеми заданиями в кратчайшие сроки. Волевые и профессиональные качества работников, делавшие это возможным, передаются на заводе из поколения в поколение. Рабочей династией на “Баррикадах” никого не удивишь (кстати, сейчас на заводе действуют даже специальные надбавки младшему поколению рабочих - “за династичность”).

- Мы никогда не срывали гособоронзаказ, даже когда нам приходилось плохо. На заводе, можно сказать, действует психология, которая передается из поколения в поколение и исходит из того, что оборонный заказ - это святое. “Умри, но сделай гособоронзаказ”, - подтверждает заместитель генерального директора ОАО “ПО “Баррикады” по экономике и финансам Виталий Алабушев.



- Даже в 90-е годы и в начале 2000-х - притом что задержка зарплат доходила до девяти месяцев - гособоронзаказ выполнялся. Энергетики отключали у нас электроэнергию, газовики перекрывали задвижку, а "Водоканал" "затыкал" сбросы, но мы справлялись несмотря ни на что. Бывало, организовывали вторые, третьи смены, круглосуточную работу, в выходные дни, праздники. Но все понимали, что это необходимо. Это особый рабочий дух, и мы не такие уж уникальные: в общем, в стране это еще сохранилось. Сохранились носители духа победителей в Великой Отечественной, которые работали на заводе.

ПЕРВЫЕ НА ГОРБАТОМ

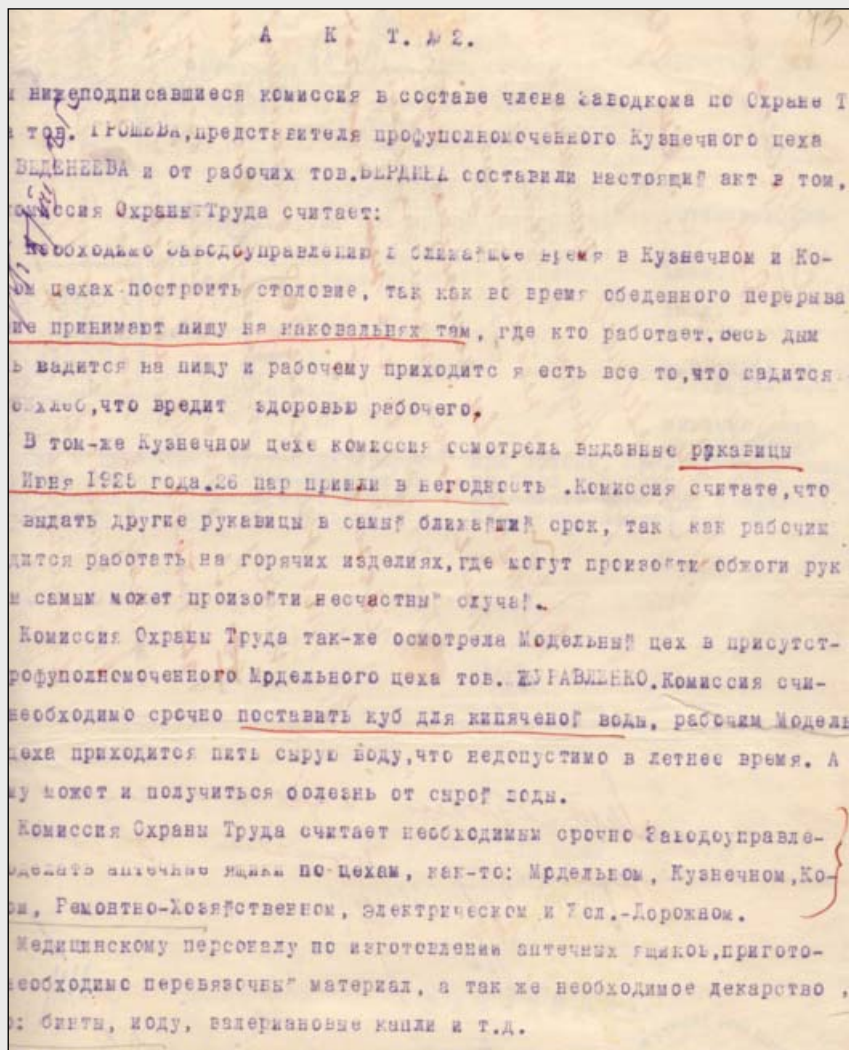
Широкие возможности завода определяются прежде всего кадровым и интеллектуальным потенциалом предприятия. При нормальном, ритмичном финансировании масштаб заказов позволит предприятию подготовить новое поколение различных специалистов. Однако "нормальным и цикличным", как видно со слов того же Виталия Алабушева, финансирование бывает далеко не всегда. И здесь мы заканчиваем краткий исторический экскурс и переходим к "профсоюзному практикumu".

Перестройка, помимо вырубki виноградииков и окончательного выхода советского рока из подполья, принесла с собой и потепление отношений с заклятыми западными друзьями. Последнее способствовало, в частности, сокращению вооружений в Союзе, а значит, и со-

В конце 1930-х годов "Баррикады" стали одним из лучших отечественных машиностроительных предприятий с замкнутым технологическим циклом. В тот период были созданы орудия В-4, ВР-2 и ВР-5, под общим названием "Триплекс". А также - артиллерийские системы особой мощности: 210-миллиметровая пушка и 305-миллиметровая гаубица под общим названием "Дуплекс". Они стали основной ударной силой, которая сломала укрепления Маннергейма в Финской войне 1939 - 1940 годов. А также - при взятии Кенигсберга. 406-миллиметровое орудие В-37, изготовленное баррикадцами для линкоров типа "Советский Союз" и для береговой обороны, сыграло неоценимую роль при защите Ленинграда в Великую Отечественную войну.

- Конечно, силу набрали большую перед войной, а в начале войны завод эвакуировали, - рассказывает Юрий Фатеев. - Один эшелон во главе с председателем профкома ушел в Воткинск, там наладили работу орудийного производства. Другой эшелон был отправлен в Свердловск. Генеральный директор Гонор получил Героя социалистического труда в 42-м году, он возглавил производство там. А после войны он создал конструкторское бюро, где у него главным конструктором был Королев.

Глубокая модернизация производства позволила объединению приступить к разработке и производству систем вооружения нового поколения. Сегодня в мире хорошо известны комплексы "Ока", "Пионер", "Искандер", "Тополь". "Баррикады", как ракетно-артиллерийский щит России, становятся аргументом в переговорах самого высокого уровня



Архивный документ - первый колдоговор предприятия, заключенный в 1925 году



крашению гособоронзаказа. “Стратегическое денежное вооружение” на “Баррикадах”, как и на многих других предприятиях отечественной “оборонки”, трещало по швам. Люди уходили с заводов в поисках стабильного заработка, многие из оставшихся попадали под вынужденные сокращения.

“Баррикады” не стали исключением: в 1988 году, когда Юрий Фатеев стал председателем первички предприятия, в штате завода было всего 257 сотрудников. А когда-то на производственном объединении, включая КБ “Титан”, завод буровой техники и многочисленные социально ориентированные службы, находившиеся в ведении ПО, работало около 25 тысяч человек...

- С начала перестройки мы вынуждены были раздать весь жилищный фонд, прекратили строительство жилья. Дворец культуры отдали, один из красивейших парков в городе отдали, стадион,

Дом юного техника, санаторий-профилакторий... - перечисляет Фатеев. - Сразу потеряли оборотные средства, инфляция съела все, и мы были вынуждены просто останавливаться. Тогда не было такого понятия, как аванс. Договор заключили, изготовили продукцию - а Минобороны расплачивалось. Когда я работал в отделе труда и зарплаты, промышленного персонала была 21 тысяча человек, и 4 тысячи в медсанчасти, санатории-профилактории, детских садах и так далее. В штате профкома было 250 человек. Сейчас на заводе осталось 3570 работников.

В 1990-е годы персонал сильно сократился за счет того, что производственное объединение разделяли на отдельные предприятия. То есть все перечисленные выше структурные подразделения либо становились самостоятельными субъектами экономики, либо передавались в ведение города. Тем не

менее практически всю профсоюзную базу удалось сохранить. Всех работников предупреждали о высвобождении заранее, по каждому конкретному работнику выносили отдельное решение, всех в результате трудоустроили.

- Мы знаем, что все всё на заводе видят, и если проморгаешь защиту работника, веры тебе уже не будет, - говорит председатель профкома.

Как и многие другие предприятия, не только оборонные, “Баррикады” пытались банкротить. “Распилить” мощный, хоть и с большими финансовыми трудностями, завод наверняка было много желающих. Тем более что даже нынешняя власть не делает секрета из того, что после развала Советского Союза в российском Белом доме “прописалось” множество американских консультантов. Их, как вспоминает Юрий Фатеев, видел и он, когда приезжал в Москву просить у руководителей отрасли содей-



Слева: Москва, 1994 год, работники завода “Баррикады”, под эгидой профкома, приняли участие в пикетировании Министерства обороны

Вверху: обсуждение коллективного договора Производственного Объединения “Баррикады”

Справа: председатель первичной профсоюзной организации предприятия Юрий Фатеев



ствия в спасении родного завода. А завод стоял буквально на грани исчезновения. Тогда россиян нельзя было удивить задержкой заработной платы, но баррикадцам, не видевшим ее по девять месяцев, легче от того не было.

- В начале 90-х годов численность работников упала в три раза. Но даже столько людей, сколько осталось, на заводе и не требовалось: наш гособоронзаказ упал не в три раза, а в пятьдесят. Страна “не нуждалась” ни в чем, она проедала остатки. Помню 94 - 95-й годы, когда у нас даже было введено внешнее управление. Но каждый раз вставал вопрос: если обанкротить стратегическое предприятие, то что дальше? Были все признаки банкротства, и девятимесячная задержка заработной платы тоже была неспроста. Мы использовали все возможные пути спасения “Баррикад”, включая и меры административного воздействия, - делится секре-

тами выживания Алабушев. - То есть мы всегда ощущали помощь губернаторов Волгоградской области: мы выходили с письмами, они их подписывали, выходили с ними в высшие эшелоны власти. А как иначе: регион абсолютно не заинтересован в банкротстве такого крупного предприятия. Ведь это и люди, работающие здесь, и члены их семей. В 95-м году у нас было 6 - 7 тысяч работников, а значит, банкротство могло сказаться на судьбах 15 - 20 тысяч человек.

А для того чтобы подкрепить эту простую мысль действием, профком “Баррикад” собирал группы работников, и все на автобусах выезжали в Москву - пикетировать Министерство обороны. Юрий Фатеев вспоминает, что баррикадцы даже на Горбатом мосту оказались раньше, чем стучащие касками по мостовой шахтеры. Оспаривать эту горькую славу никто, конечно, друг у друга не собирается. Речь идет просто о том, что

то были тяжелые времена для всей страны.

- Генерал-полковник Ситнов (бывший начальник вооружения Вооруженных сил РФ Минобороны. - П.О.) принял нас хорошо, - вспоминает Фатеев. - Но сказал, что кроме автоматов ничего не может нам дать (в смысле заказов. - П.О.). Но мы прошли все круги. В Думе тогда Рыбкин был, тогда еще молодые политики Фрадкин, Жириновский только набирали популярность. Все подключились, и в итоге надавили на Минфин. Но как бы там ни было, деньги поступали, а расчетные счета предприятия были опечатаны...

ЗАРПЛАТА ОТ ПРОФКОМА

И тогда родилась если не гениальная, то во всяком случае... да ладно, чего уж там: гениальная мысль. Профсоюзной науке точно не известно, был ли профком “Баррикад” первым в этом де-



Фото РИА Новости

Высокоточный ракетный комплекс "Искандер" на боевой позиции во время учений по развертыванию

ле, но одним из первых - наверняка. А дело, в общем-то, нехитрое: выдавать работникам заработную плату через кассу профкома.

На тот момент расчетный счет первички "Баррикад" был единственным счетом, хоть как-то связанным с заводом. Пусть, с юридической точки зрения, и косвенно: разные юридические лица, как-никак. Однако заводчане свой профком знают и доверяют ему. Для тех, кто еще не знает технических подробностей операции "Зарплата", - рецепт от Юрия Фатеева:

- Одни из первых мы наладили систему востребования заработной платы через комиссию по трудовым спорам. Мы эту систему довели до такого совершенства, что уже даже конфликтовали с судебными приставами. Воевали на проходной... Мы созвали конференцию, и каждый работник доверил профкому перечислять ему зарплату. Сначала были индивидуальные доверенности, а потом и коллективная. Мы всё это через Центробанк опробовали. А пока мы это всё изобретали, юристы в банках диссертации кандидатские защищали по этой те-

ме. Значит, сначала оформляется доверенность, потом собирается комиссия по трудовым спорам, которая тоже собирается на конференции. Через эту комиссию мы затребовали денег, необходимых на заработную плату. Оформляли пофамильно, кому какая зарплата причитается и прочее, я составлял ведомость. Все это подкладывалось к искомому заявлению в комиссию по трудовым спорам. Решение комиссии по трудовым спорам направлялось сначала судебным приставам, потом в суд. 14 судов прошло, и в итоге мы добились того, что стали самостоятельно отслеживать процесс: продукцию изготовили - деньги поступают на расчетный счет. А мы уже выдаем зарплату.

ВОН ИЗ ОКОПА

Неудивительно, что менеджмент предприятия - тоже, кстати, наемные работники - держится за такой профсоюз. Все руководители предприятия являются его членами. Юрий Фатеев "не знает", что их к этому побудило, но когда, например, нынешний гендиректор только пришел на работу, на следующий день к нему явился председатель профкома с бланком заявления о вступлении в организацию. Ситуация, которая многим может показаться щекотливой, не смущает ни Фатеева, ни руководство завода. Как раз наоборот:

- Практика показала, что это хорошо, - утверждает председатель профкома. - Мы постоянно совершенствуемся. Вот колдоговор еще действует, но уже в этом году мы подготовили три изменения, четвертое на выходе. Например, увеличиваем коэффициент в тарифном соглашении, включенном в колдоговор. Скажу, что динамика роста заработной платы потрясает. Уже в этом году два раза меняли должностные оклады и тарифные ставки для того, чтобы выдерживать тарифную часть на уровне 60%. Дело в том, что заработок растет, а оклады остаются неизменными, то есть получается так, что у нас переменная часть превышает уже постоянную. Это не есть хорошо, и мы это исправляем. Хотя на некоторых предприятиях есть 15% постоянной части, а все остальное - "хочу дам, хочу не дам".

Надо сказать, что динамика роста зарплаты при ближайшем рассмотрении вряд ли может потрясать. Речь тут не

Искандер

Технические характеристики ракеты 9М723К1 («Искандер-Э»)

Масса	3800 кг
Число ступеней	1
Забрасываемый вес	480 кг
Топливо	твердое смесевое
Дальность полета	280 км



Обозначение:

Войсковое – ОТРК «Искандер-М»
Индекс ГРАУ – 9М72, Индекс НАТО – SS-26 Stone
Класс – Оперативно-тактический ракетный комплекс

Тип боевой части
кассетная,
осколочно-фугасная,
проникающая

Стартовая масса ракеты
3800 кг

Ракетный двигатель
твердотопливный



История:

Разработан Коломенским КБ машиностроения (КБМ) в 90-2000-х годах. В экспортном варианте имеет обозначение «Искандер-Э» (1 ракета на пусковой установке, уменьшенная дальность полета ракеты). Разработан также вариант «Искандер-К», использующий крылатые ракеты. Запущен в серию в 2007 году. Использовался в Пятидневной войне против Грузии.

Боевые возможности:

Круговое вероятное отклонение: менее 30 метров.
Варианты снаряжения: кассетная, осколочно-фугасная, проникающая БЧ.
Варианты «Искандер-М» и «Искандер-К» оснащаются ракетами с дальностью полета до 500 км.
При необходимости комплекс «Искандер-К» может быть оснащен крылатыми ракетами большой дальности (более 2000 км).

В состав комплекса входят:

Командно-штабная машина (КШМ)

Машина жизнеобеспечения

Самостоятельная пусковая установка (СПУ) с ракетами

Транспортно-зарядочная машина (ТЗМ)

Подвижной пункт подготовки информации (ППИ)

Машина регламента и технического обслуживания (МРТО)



«РИА Новости» © 2009

Любое использование этой публикации возможно только с письменного согласия «РИА Новости»
По вопросу использования обратиться по телефону +7 (495) 645-6601 (8-7251) или e-mail: infographic@ria.ru



о “дутости” цифр, конечно, а о том, что явление поддается вполне логичному, пусть, возможно, и не полному объяснению. Дело в том, что зарплата руководства согласно коллективному договору находится в зависимости от общего благосостояния работников.

Здесь действует так называемый децильный коэффициент. То есть отношение средней зарплаты 10% самых высокооплачиваемых работников завода и 10% самых низкооплачиваемых не может превышать определенного порога. В случае “Баррикад” верхний показа-

тель не может превышать нижний более чем в шесть раз. Вывод: растет зарплата уборщицы - растет зарплата директора.

- Я состою в профсоюзе, кажется, всю свою жизнь и не вышел из него, когда вошел в состав руководства завода. Я не вижу в этом ничего странного: профсоюз помогает всем. Например, в кризисный период, когда мы имели задолженность по зарплате, одним из способов ее получения - в том числе руководителями, в этом не было никакой разницы - было взаимодействие с проф-

За заслуги перед отечеством коллектив “Баррикад” был четырежды удостоен высших государственных наград: два ордена Ленина, орден Красного Знамени, орден Октябрьской социалистической революции. Более 6 тысяч баррикадцев награждены высокими правительственными наградами.

союзом в качестве представителя интересов трудового коллектива. В этом смысле была серьезная помощь, потому что профсоюз обеспечивал выплату зарплаты. По требованию трудового коллектива, выплата зарплаты была признана судом кредиторской задолженностью первой очереди. Это очень яркий пример, - говорит Виталий Алабушев. - У нас на предприятии разница между нижним и верхним порогом зарплаты регулируется децильным коэффициентом: средняя зарплата 10% работников, получающих самые большие деньги, не может превышать среднюю зарплату 10% самых низкооплачиваемых работников более чем в шесть раз. Мы, руководство, не испытываем с этим никаких проблем, потому что всегда вписывались в эти рамки. Кроме того, в "верхние" 10% у нас входит и много рабочих. Иногда к нам приходят из контролирующих органов и говорят: "Вот возьмите другие предприятия - сколько

там руководители получают!" Но я, по крайней мере, порывов накрутить себе зарплату не испытываю. Я думаю, мы получаем нормально, и если у нас идет рост зарплаты по всему заводу, то аналогично растет и зарплата руководителя. То есть мы шагаем вместе с коллективом.

Вместе с коллективом руководство "Баррикад" лишилось в очередной кризис в 2008 году металлургического комплекса предприятия. Завод тогда проходил глубокую реструктуризацию, потому что предприятие вновь оказалось на грани неплатежеспособности. "Баррикадам" обеспечили определенные вливания из госбюджета, предприятие погасило все долги. Но для того, чтобы иметь возможность стабильно работать дальше, металлургический комплекс передали на соседнее предприятие, завод "Красный Октябрь".

Последний, как говорят в Волгограде, получил не лучший подарок. Сейчас

на "Красном Октябре" и так тяжелые времена, а тут еще новый объект на балансе. Однако, с другой стороны, возможно, стоит только им правильно распорядиться - и рекламный баннер с улыбочивым рабочим "КО", нахваливающим свой завод, перестанет вызывать ироничные ухмылки у волгоградцев. Впрочем, и на "Баррикадах" предпочитают сильно не хвалиться, благо напастей встретили на своем пути немало.

- Говорить о том, что сейчас мы среди оборонных предприятий некая одинокая яркая звезда, конечно, нельзя: в отрасли есть и другие успешные компании, - говорит Виталий Алабушев. - Скорее, мы так выглядим на фоне групп предприятий, которые по разным причинам пребывают в плохом состоянии (например, некоторые производители боеприпасов). Но в целом, после серьезных изменений в политике Минобороны в сторону увеличения заказов, и их финансирования, не в пример 90-м годам,

Токарно-винторезный станок с ЧПУ модели РТ16Р40РФ318-З для обработки высокоточных деталей



улучшилось. Мы получили заказы, и это позволило нам коренным образом изменить ситуацию на заводе.

А в то, что позитив закрепится на “Баррикадах” надолго, позволяет верить наличие не только заказов, но и молодых рабочих рук. Из 3500 работников завода, по словам Юрия Фатеева, только молодых членов профсоюза, в возрасте до 35 лет, - 1800 человек. Впрочем, в случае “Баррикад” количество работников и членов профсоюза примерно одинаково. Учитывая же то, что в те самые “верхние” 10 зарплатных процентов входят многие представители рабочих профессий, неудивительно, что немало молодых людей стремятся попасть на предприятие. Но это работа не для всех - тут недостаточно быть специалистом высокого класса. Как показывает история, нужно быть готовым не сдавать свои “Баррикады”, какие бы стихии над ними ни бушевали. И главное - не путать их с окопами.



Фото РИА Новости

Ракетный комплекс средней дальности РСД-10 “ПИОНЕР” (по терминологии НАТО - SS-20). Ракета комплекса несла разделяющуюся головную часть с тремя боевыми блоками мощностью по 150 кт каждый с индивидуальным наведением на цели. Ликвидирован в соответствии с советско-американским договором о ракетах средней и меньшей дальности (РСМД). В настоящее время один из комплексов находится в музее на полигоне Капустин Яр

Павел ОСИПОВ

Комментарий

Андрей ЧЕКМЕНЕВ,
председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности:



- Первичка ОАО “ПО “Баррикады” - одна из самых успешных в нашей организации. И это несмотря на то, что само предприятие неоднократно попадало в очень сложные ситуации, даже стояло на грани банкротства. Но первичная профсоюзная организация всегда умела оказать помощь людям в тяжелом положении и способствовать тому, чтобы предприятие встало на ноги. Всегда принимались какие-то конструктивные меры, в том числе при поддержке ЦК профсоюза.

В течение многих лет, когда все счета предприятия были арестованы, заработная плата работникам “Баррикад” выдавалась через кассу профкома. Это был один из первых подобных случаев. У нас даже были тогда определенные сомнения в успехе: можно было ожидать всего, в том числе от налоговой инспекции. Но организация убедилась в том, что внимательно изучила вопрос и оценила риски. Все было сделано строго в рамках законодательства.

Руководство предприятия было в этом заинтересовано, и потому открыло для профсоюза всю информацию о кадровом составе, бухгалтерские документы. И до сих пор профком представляет в информационном плане некую ячейку в структуре всего завода. Профсоюзный учет имеет строгую компьютеризированную систему, и некоторые наши организации перенимают опыт баррикадцев.

В связи с финансовыми трудностями лет пять назад была проведена реструктуризация предприятия, целое металлурги-


ческое производство было передано соседнему заводу “Красный Октябрь”. Естественно, вместе с людьми. И этот переход большого количества людей к другому работодателю находился под четким контролем профсоюзной организации, которая следила за соблюдением интересов рабочих. Отслеживалось соблюдение законодательства, выплата компенсаций при увольнении.

Сегодня профорганизация ведет работу грамотно и активно. Очень четко выстроена ее деятельность изнутри. Председатель профкома Юрий Фатеев одновременно является и руководителем Волгоградского областного комитета Оборонпрофа, в который входят первички двух соседних предприятий: КБ “Титан” и завод буровой техники. Когда-то все три предприятия составляли единый комплекс.

Успешное предприятие и сильная профсоюзная организация - не всегда синонимы. Предприятие переживало разные времена, а профком успешно работал и тогда, и сегодня. В нашем профсоюзе есть такие первички, которые с успехом выполняют не только все свои функции, но даже и немного более того. Может быть, дело в лидерах, может, в традициях, но скорее всего - и в том, и в другом. Юрий Фатеев возглавляет первичку “Баррикад” уже 25 лет, это очень компетентный человек. И на уровне Федерации профсоюзов Волгоградской области он и его коллеги всегда имеют собственную позицию и не стесняются ее высказывать.

Церковь, карабинеры и CGIL

Как устроены и чем занимаются итальянские профсоюзы



Профсоюзные организации в разных странах, даже соседних, порой сильно отличаются. Простой пример: Европа. Казалось бы, итальянские, британские, немецкие и французские профсоюзы должны быть похожи, но на самом деле это по-разному организованные структуры. Тем интереснее сравнивать организации, примерять - возможно, что-то стоит внедрить в своей организации. Сейчас мы расскажем о самом крупном профцентре Европы - Всеобщей конфедерации труда Италии (CGIL).



Италия. Рим. 29 октября 2008 года. Во время акции протеста итальянских студентов на площади Навона

ИСТОРИЯ

Всеобщая конфедерация труда Италии была создана в 1906 году, однако после установления в стране фашистской диктатуры в 1922 году значимость этого профцентра, как и численность, резко упала. На короткое время конфедерация даже самораспустилась, однако под эгидой коммунистов была воссоздана и работала в подполье. В 1950 году национальный профцентр распался на три. Из конфедерации вышли католики, создав собственный профцентр, связанный с Христианско-демократической партией Италии, - Итальянскую конфедерацию профсоюзов трудящихся (CISL). Социалисты тоже основали свой профцентр - Итальянский союз труда (UIL). Таким образом, сейчас Всеобщая конфедерация труда Италии (CGIL) ассоциируется лишь с коммунистической партией. Вообще, итальянским профсоюзам присуща политизированность;

если в России работники организуются по профессиям, то в Италии, скорее, по политическим взглядам.

CGIL на данный момент является самым большим профсоюзом в Европе и насчитывает около 6 млн членов. В CISL состоит 4,5 млн, а в UIL - 2,2 млн человек. Кроме этих трех профцентров в стране еще множество профорганизаций помельче.

- У нас три основных конфедерации, которые раньше, в середине 80-х, умели договариваться и выступать единым фронтом. Три конфедерации в сумме представляют 38% активных работников, - рассказывает Фабио Гельфи, отвечающий за международные отношения в CGIL. - Остальные профсоюзы, помельче, значимы лишь в некоторых секторах, например в образовании. Их численности никто не знает. Крупнейшие из остальных, которые представляют крайне правое крыло, уверяют, что у них около

2 млн человек, но я в жизни ни разу не встречал ни одного представителя этого профсоюза. Может быть, это какая-то тайная организация... Что касается свободы вступления в профсоюз, то у нас, в Италии, ее много, может быть, даже слишком много, - улыбается он.

ЗАКОН О ПРОФСОЮЗАХ

Вместе с тем, несмотря на свободу вступления в профсоюз, в Италии отсутствует закон о профсоюзах. Записано лишь, что профсоюзы являются свободными для вступления в них, а наиболее представительные могут вести коллективные переговоры. Право профсоюза - забастовка, право работодателя - локаут. Всё. Профсоюзная деятельность, по идее, должна осуществляться в рамках каких-то особых, регулирующих положений, но они никогда не были приняты парламентом, так что множество положений просто не формализовано. Профсоюз обязан соблюдать лишь общие правила.

- Мы требуем, чтобы был принят закон о профсоюзах. И еще, поскольку колдоговор распространяется на всех работников, а не только на членов профсоюза, мы настаиваем на том, чтобы рабочие хотя бы голосовали и утверждали проект колдоговора большинством. Однако наше предложение отвергают другие профцентры. Они говорят, что не хотят позволить неорганизованным работникам принимать вместо нас решения. Но ведь бывает, что по новому колдоговору работники должны будут работать на худших условиях, чем раньше... - говорит генеральный секретарь отделения CGIL в области Ломбардия Нино Базеотто.

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

Итальянцы, в отличие от жителей некоторых других стран, имеют право на забастовку, гарантируемое конституцией. Профсоюзы и работники используют это право в рамках регулирующих законов. Например, существует закон, регламентирующий забастовку в бюджетном секторе: в больницах, на транспорте и в некоторых других отраслях надо заранее, за 15 - 20 дней до объявления забастовки, проинформировать об этом граждан. Есть периоды в году, когда забастовки запрещены. И если стачка проводится незаконно, госу-

Наиболее значимые акции протеста CGIL в 2012 году

ТРУД ПРЕЖДЕ ВСЕГО

20 октября в Италии и Британии прошли национальные манифестации под общим лозунгом "Труд прежде всего". В Италии крупнейший итальянский профцентр CGIL вывел десятки тысяч работников всех секторов экономики со всей страны на улицы. Недовольство было вызвано сокращением рабочих мест и закрытием предприятий.

- У нас предпочитают инвестировать в финансовую сферу, вместо того чтобы вкладывать в промышленность, - заявила Сюзанна Камуссо, глава CGIL.

Митинговавшие заявляли, что правительство премьер-министра Марио Монти делает недостаточно для поддержки рабочих в условиях рецессии, в состоянии которой экономика страны находится уже год. По мнению представителей CGIL, власти должны сконцентрироваться на разработке мер, которые вызовут приток инвестиций и подготовят почву для создания новых рабочих мест - особенно для молодых людей и женщин. Уровень безработицы в стране превышает 10%, при этом среди молодежи он серьезно выше.

БОРЬБА ЗА ПЕНСИИ

17 апреля крупнейшие итальянские профсоюзы - CGIL, CISL и UIL - вывели профактивистов и простых граждан на улицы Рима: акция протеста была вызвана увеличением пенсионного возраста. Всего в ней участвовали около 25 тысяч человек.

Пенсионная реформа была нацелена на повышение пенсионного возраста для женщин с 60 до 66 лет, до возраста выхода на пенсию мужчин. По мнению правительства, эта реформа касается 65 тысяч итальянцев, но профсоюзы уверены, что на самом деле людей, которые, выйдя на пенсию, останутся практически без средств к существованию, в разы больше - до 350 тысяч. По мнению профсоюзов, правительство решило проводить ошибочную пенсионную реформу.

Впрочем, массовые акции протеста, вызванные этой реформой, не помогли: итальянцы стали уходить на пенсию позже. Правительство рассчитывает, что это не только улучшит финансовое положение страны, но и укрепит евро.

дарство через суд может вмешаться и принять меры против организации, которая объявила забастовку, а также наложить санкции на участников.

С юридической точки зрения, забастовка в Италии - это не просто инструмент, которым разрешено пользоваться рабочим и профсоюзам для разрешения конфликтов по экономическим причинам, - это легальный инструмент защиты прав трудящихся. В стране разрешены и политические забастовки, и забастовки солидарности.

- Во время диктаторского режима Пиночета в Чили рабочие объявили забастовку и отказались обслуживать чилийские суда в итальянских портах: каждый раз, когда чилийский корабль приходил в порт, - люди бастовали. В Италии это разрешено законом, - вспоминает Фабио Гельфи. - Мы подписываем множество международных соглашений с государственными и частными компаниями-работодателями касательно сроков переговоров, во время которых "замораживаются" забастовки. Обычно такой период составляет шесть месяцев. Но если за это время переговоры не приносят результата, стачку можно возобновить.

СТРУКТУРА

Конфедерация CGIL состоит из федераций (аналог российских отраслевых профсоюзов), охватывающих многие сектора экономики: металлургия, фермерство, коммуникации, транспорт, химическую, энергетическую промышленность и др. Отделения CGIL, а их около 2 тысяч, находятся во многих городах и селах страны. Кроме федераций, в структуре есть и специфические организации, не являющиеся профсоюзами сами по себе, но аффилированные с CGIL. Они занимаются такими социальными вопросами, как благосостояние, социальные льготы, налоги, пенсии, помощь мигрантам и пр.

Одна из наиболее важных таких организаций называется SUNIA. Она объединяет владельцев государственного жилья и защищает их интересы. В CGIL считают, что право на жилье является одним из фундаментальных прав человека.

Еще одна организация не является в полном смысле профсоюзной, хотя и называется профсоюзом итальянских пен-



Фото РИА Новости

1 сентября 1969 года. Венеция. Бастующие рабочие Венеции требуют повышения заработной платы и улучшения условий жизни.
01 августа 1969 года. Рим. Демонстрация на Пьяцца дель Пополо.



Фото РИА Новости

сионеров. Пенсионеры, входящие в эту организацию, очень активные, участвуют во всех демонстрациях и профсоюзных кампаниях. Их миллионы, и они занимают важную часть в конфедерации CGIL. Правда, они платят меньший профвзнос и несколько урезаны в правах при голосовании на внутрипрофсоюзных выборах: если у обычного члена профсоюза есть один голос, то у пенсионеров

один голос на двоих.

- Мы не хотим дисбаланса, слишком сильного перевеса в сторону пенсионеров, - поясняет Нино Базеотто.

Профсоюз пенсионеров защищает их, помогает тем, у кого сложности с получением пенсии, кто должен доказывать свое право на нее. Также он помогает пожилым людям решать социальные вопросы. Средний возраст



Фото ЕРА / ИТАР-ТАСС

жителей Италии повысился, нация начала стареть, поэтому пенсионеры - очень важный ресурс, которым, уверены в CGIL, не стоит пренебрегать. Пенсионерам не надо ходить на работу, поэтому они помогают держать профсоюзные офисы открытыми днем - дежурят там, отвечают на звонки. Таким образом, в каждом городе, в каждой деревне есть не только церкви и участки карабинеров (полиции), но и профсоюзные офисы CGIL!

- Это одна из важных причин для вступления людей в профсоюз. Люди приходят к нам через все эти вспомогательные организации, - поясняет Фабио Гельфи. - В нашей стране и в сложившихся условиях труда и жизни профсоюзу

стало сложно вступить в прямой контакт с работниками, потому что люди постоянно переезжают с места на места, работают в маленьких городках и селеньях. Наша конфедерация - солидарная конфедерация работников. Это означает, что члены профсоюза объединены в разные структуры, но они вместе - и выступают вместе. Например, члены профсоюзов в Германии могут назвать четко, в каком профсоюзе они состоят, а у нас в этом смысле неразбериха. Однако эта "пестрота" позволяет нам добиваться большего, поскольку сейчас многие организации - транснациональные, их работники разбросаны по разным секторам экономики, а мы их всех объединяем.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ВЗНОСЫ

Это основной источник средств, который получает CGIL и использует для работы. Размер взноса зависит от категории члена профсоюза. Взносы для работающих составляют 1% от их основной, базовой зарплаты и перечисляются ежемесячно. С надбавок и премий взносы не платятся. Пенсионеры платят не процент, а фиксированный взнос, 100 - 110 евро в год. Студенты в Италии объединены в аффилированную с профсоюзом организацию и взносов не платят. Безработные выплачивают символическую сумму.

Собранные деньги делятся между конфедерацией CGIL и той федерацией (отраслевым профсоюзом), в которую



Италия. Рим. 22 декабря 2010 года. Участники акции протеста против университетской реформы, согласно которой финансирование вузов страны будет сокращено.

входит человек. Примерно 10% собранных федерацией средств идет в национальную конфедерацию, остальные распределяются по разным уровням федерации. В первичке ничего не остается. Это приблизительный процент, он меняется в зависимости от федерации: например, собранные в профсоюзе пенсионеров взносы большей частью там же и остаются, однако пропорция примерно та же.

Распределение происходит полностью в автоматизированном режиме:

Наиболее значимые акции протеста CGIL в 2012 году

РАННИЕ ПЕНСИОНЕРЫ

26 июля CGIL вернулась на улицы вместе с CISL и UIL с требованием решить проблему с социальным обеспечением работников, оставшихся без зарплат и пенсий. На одну из центральных площадей Рима вышли те, кого в стране называют “эзодати”: речь идет об итальянцах, которые до начала пенсионной реформы заключили с работодателем договор о досрочном выходе на пенсию. Пенсионная реформа лишила их этого права, а найти работу 60-летним в современной Италии не представляется возможным.

- Правительство говорит нам, что у него нет финансовых ресурсов, - заявила лидер профсоюза CGIL Сюзанна Камуссо. - Но оно ищет не там, где надо. Оно решило выбрать самый легкий путь: ударить по рабочим и малым предпринимателям, вместо того чтобы ввести налог на собственность. Так что объяснения, что, дескать, нет средств, мы не принимаем!

В знак протеста против плана сокращения расходов в Италии также закрылись тысячи частных аптек. Тем самым Ассоциация аптекарей, объединяющая 16 тысяч человек, высказалась против правительственного декрета о либерализации ряда сфер деятельности. Для аптекарей новый правительственный циркуляр резко снижает маржу, увеличивая за их счет поступления в бюджет от продажи лекарств.

ВСЕЕВРОПЕЙСКАЯ ЗАБАСТОВКА

Всеобщая европейская забастовка против мер жесткой экономии, принимаемых как местными властями, так и Евросоюзом в целом, состоялась 14 ноября 2012 года в контексте объявленной Европейской конфедерацией профсоюзов мобилизации солидарности.

Манифестации, организованные в Италии CGIL, прошли в Риме, Милане, Турине, Генуе, Неаполе и других крупных городах. Помимо представителей профсоюзов и рабочих в многочисленных акциях участвовали студенты и учащиеся, недовольные политикой в сфере образования. В шестивях по всей стране приняли участие свыше 300 тысяч молодых людей: только в Риме на улицы вышли более 40 тысяч человек, в Турине - 20 тысяч, 50 тысяч студентов протестовали в Милане, еще 40 тысяч - в Неаполе.

В ряде городов произошли столкновения демонстрантов с полицией. Во многих городах участники акции разбивали окна банков, взрывали петарды и закидывали яйцами отделения агентства по сбору налогов. Во время демонстрации в Турине, где протестующие захватили здание местной администрации, пострадал полицейский. В Неаполе манифестанты перекрыли железнодорожные пути на центральном вокзале. 28 полицейских были ранены в ходе столкновений с участниками демонстраций, которые стали бросать в полицейских камни, петарды и бутылки. Для разгона участников акции полиция применила слезоточивый газ. 18 манифестантов были задержаны.

ДЕМОНСТРАЦИЯ МЭРОВ ГОРОДОВ

24 июля в Риме около 200 представителей местных властей со всей страны, включая мэров городов, в том числе таких крупных городов, как Рим и Турин, приняли участие в акции протеста у здания сената. С флагами, в поясах, выкрашенных в триколор государственного флага, они провели перед итальянским сенатом демонстрацию против сокращения расходов, запланированного правительством. Мэры выступили, в том числе, против сокращения бюджетных ассигнований на 23%. По их словам, если власти страны не откажутся от сокращения бюджетов, то некоторым городам будет грозить дефолт.

- Если правительство не пересмотрит свою позицию, существует риск, что придется сократить услуги для граждан, а не лишние расходы. Придется еще больше увеличить местные налоги, многие города могут столкнуться с дефолтом, - сказал мэра Рима Джованни Алеманно.

банк, через который из зарплаты работника удерживаются профвзносы, автоматически распределяет их в процентном отношении по всем направлениям. Сделано так для того, "чтобы не было никакого шантажа". Соответственно, если первичке нужны деньги, например, для организации забастовки, то решение об этом принимается на федеральном уровне.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Поскольку профсоюзных объединений в Италии много, нередки случаи, когда на предприятии существует 6 - 7 первичек разных, зачастую конкурирующих, профорганизаций. Работодатель не разбирается, какая из первичек более представительная, а какая менее; в таких случаях, по закону, создается структура, объединяющая все профорганизации. Это избираемый орган, в который выбираются делегаты от профорганизаций, числом голосов пропорционально численности представленных организаций. И именно эта структура имеет право вести переговоры с работодателем, подписывать коллективный договор.

В некоторых секторах, например в бюджетном, работает закон, согласно которому профсоюз, представляющий наибольшее число членов, может единолично действовать от имени работников и подписывать колдоговор. Зачастую в

таких секторах интересы работников представляет именно CGIL, поскольку это самая крупная конфедерация страны. В сельском хозяйстве, пищевой промышленности, печатном деле, металлургии, текстильной, химической, горно-рудной промышленности CGIL имеет абсолютное большинство, и это даже позволяет ему подписывать национальные коллективные договоры в одиночку.

Но в частном бизнесе такой закон не действует, и тогда начинаются конфликты, кто будет представлять работников. При этом проблемы есть не только среди организаций профсоюзов, но и среди объединений работодателей. Последние в Италии представлены слабо, большинство работодателей - это небольшие частные компании, которые не входят ни в какие ассоциации.

СМЕНА ПОКОЛЕНИЙ

Проблема омоложения руководящего состава в итальянских профсоюзах стоит довольно остро.

- Вот я являюсь секретарем CGIL области Ломбардия, меня выбрали шесть с половиной лет назад. Через полтора года я не смогу больше выставлять свою кандидатуру на конгрессе CGIL. Это способствует росту, а не застою, - поясняет Фабио Гельфи.

Вдобавок к ограничению срока занимаемой должности руководителем

организаций в CGIL не может быть человек старше 65 лет.

- Мы понимаем, что необходима ротация кадров, но это обновление не должно быть только в плане омоложения. Профактивист должен расти, и его рост должен быть согласован с накоплением опыта. Мы сейчас содействуем этому, - продолжает Гельфи.

Во Всеобщей конфедерации труда Италии стараются формировать будущую группу руководителей таким образом, чтобы она не состояла из одних лишь юнцов, только что из школы. Политика профцентра такова, что молодые люди должны для начала накопить определенный опыт работы в организациях, позанимавшись не только профсоюзной деятельностью, но и рабочей.

- Если мы являемся профсоюзом работников, то у нас должна быть группа руководителей, которые прекрасно знают, что такое труд. Бюрократия и отрыв от жизни наблюдаются тогда, когда руководители занимают высокие должности, но не знают условий, в которых трудятся люди, - говорит Гельфи.

Для кандидатов в профлидеры есть образовательные программы, обучающие, в том числе, культуре труда, культуре профсоюзов.

- Я 28 лет отработал на предприятии в секторе телекоммуникаций. И после этих лет ушел с предприятия и занял профсоюзную должность. Мой опыт работы на предприятии был нужным для того, чтобы я сегодня мог вносить свой вклад в профсоюзную деятельность, - поясняет секретарь CGIL. - Вот как мы хотим воспитывать нашу молодежь!

КСТАТИ...

"Итальянская забастовка" (работа по правилам) в самой Италии называется "белой забастовкой".

Активных пенсионеров, участвующих во всех демонстрациях и профсоюзных кампаниях, называют "белыми орлами".

В Италии распространены Палаты труда (Camere del Lavoro), являющиеся, по сути, территориальными организациями CGIL. Однако они оказывают профсоюзно-юридическую и другую помощь не только членам профсоюза, но всем в ней нуждающимся, в том числе мигрантам.

Юлия РЫЖЕНКОВА

6 сентября 2011 года. Всеобщая забастовка в Италии, которую провели профсоюзы, протестуя против политики правительства. На фото - люди с плакатом, на котором надпись: "Мы не будем оплачивать счета!" во время демонстрации в Турине



ЦЕНТРАЛЬНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ГАЗЕТА

СОЛИДАРНОСТЬ

год основания — 1990

тираж — более 30 000 экз.

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА ПРО:

действия профсоюзов в России и за рубежом
значимые события в общественной жизни страны
изменения в законодательстве из зала Госдумы РФ

А ЕЩЕ —

юридические консультации и кампании
солидарности в поддержку
требований профсоюзов

АДРЕС РЕДАКЦИИ:

129090, Москва
Протопоповский пер., д. 25
Телефон: (495) 688-37-00
E-mail: info@solidarnost.org

«СОЛИДАРНОСТЬ» в Интернете:

www.solidarnost.org

