





## Социальная «Война и мир» в профсоюзном разрезе

Рассказ о том, чего профсоюзы смогли добиться в регионах, используя инструменты социального партнерства, можно растянуть на многотомное произведение. При этом каждый том будет посвящен отдельному региону со своей спецификой — как в смысле политики, так и в смысле отношений между властью, работодателями и профсоюзами. Другое дело, что достижения могут быть самыми разными — льготы для социальных групп, региональные надбавки. Региональный МРОТ, наконец... Но меня всегда забавляла одна особенность — каких бы успехов ни достигали на этом пути социальные партнеры, трактовка того, кто является главным региональным благодетелем, почти всегда одна и та же. Это, конечно же, наше региональное солнышко. Губернатор. Или Глава республики. А остальные партнеры как-то автоматически зачисляются в своеобразный «социальный кордебалет», который вроде бы и важен, но — может и постоять на втором плане. Интерес регионального руководства понятен: в Москве оценивают по жесткой шкале. Но мне лично все-таки кажется, что приподнимая в региональной прессе имидж профсоюзов, региональное руководство работает и на себя тоже. Поскольку так создается полноценный образ команды, которая вместе — каждый на своем — работает над повышением уровня жизни трудящихся. Кстати, кое-где это понимают.

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

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

«Профсоюзный журнал»  
№ 2, 2013 год

**Учредитель — Редакция газеты  
«Солидарность»**

Над номером работали:

**Александр ШЕРШУКОВ** — шеф-редактор

**Наталья КОЧЕМИНА** — редактор

**Анна БАКАНАС** — бильд-редактор

**Любовь ЛУНЕВА** —

литературный редактор

**Наталья СИМОНОВА** — корректор

**Мария КОМАГОРОВА** —

дизайн-макет, верстка

**Михаил КОМАГОРОВ** — препресс

**Олег СДВИЖКОВ** — художник

**Николай ФЕДОРОВ** — фотографии

**Глеб САВИН, Павел ОСИПОВ, Вадим**

**БАРАБАНОВ, Юлия РЫЖЕНКОВА** —

корреспонденты

**Адрес редакции:**

129090 Москва, Протопоповский

переулок, д. 25, корпус Б

Телефон: (495) 688-37-00

E-mail: info@solidarnost.org

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

Подписной индекс в каталоге  
«Пресса России» 29105

Оформление редакционной подписки

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела

распространения

Елена МНАЦАКАНОВА

По вопросам размещения рекламы

обращаться по телефонам:

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

Печать: ООО «Тверская Городская Типография»

170518, г. Тверь, с. Никольское, 26

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

Тираж 1500 экз.

Заказ №

Рукописи не рецензируются  
и не возвращаются

Перепечатка материалов возможна только  
с согласия редакции

При перепечатке ссылка на  
«Профсоюзный журнал» обязательна

## ПЕРЕГОВОРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

*Территория профсоюзов,  
или Профсоюзные «правки»  
в региональный уклад*



**стр. 4**

## ПАРЛАМЕНТ

*Дума:  
профсоюзные инициативы — 2013*



**стр. 14**

## ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

*Действия на результат  
Профсоюзные «рецепты»  
от серьезных проблем*



**стр. 20**

## ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

*Такие разные акции  
На вопросы «Профсоюзного  
журнала» ответил председатель  
Всероссийского профсоюза  
работников оборонной  
промышленности Андрей Чекменев*



**стр. 26**

## РЕПОРТАЖ

*У нас колхозы есть  
Путешествие на остров социализма  
в современной России*



**стр. 34**

## ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

*Выборы, барьеры  
и «большая пятерка»  
Как живет и бастует профсоюзам  
во Франции*



**стр. 44**

# Территория

**МУРМАНСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
Население - 780,4 тыс. чел.

**АРХАНГЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
Население - 1.16 млн. чел.

Санкт-Петербург

Псков

Новгород

Смоленск

Вологда

МОСКВА

Орел

Нижний Новгород

Киров

Курск

Липецк

Белгород

Тамбов

Казань

Пермь

Ханты-Мансийск

Ростов-на-дону

Волгоград

Самара

Уфа

Екатеринбург

Ставрополь

Астрахань

Оренбург

Челябинск

Омск

Новосибирск

**ТАТАРСТАН**  
Население - 3,786 млн. чел.

**ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ**  
Население - 3,5 млн. чел.

Мурманск

Архангельск

Салехард

Сыктывкар

Ханты-Мансийск

Екатеринбург

Омск

Новосибирск

# профсоюзов,

или Профсоюзные «правки» в региональный уклад

Сетовать на несовершенство федерального законодательства или добиваться перемен на доступном уровне, не дожидаясь решений сверху? Выбор есть у каждого, кто способен влиять на ситуацию на своем предприятии, в городе, регионе. Для профсоюзов он не вызывает сомнений, тем более что в руках у них законный инструмент — социальное партнерство. В этом номере — примеры того, как работают профсоюзные инициативы, став положениями региональных соглашений.

Дудинка

Анадырь

Якутск

Тура

Томск

Красноярск

Благовещенск

Кемерово

Чита

Горно-Алтайск

Иркутск

Улан-Удэ

**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ**  
Население - 2,85 млн чел.

# Архангельская область

## Визитная карточка:

Архангельская область расположена на севере европейской части России, что существенно влияет на экономику региона. Здесь проживают около 1,16 млн человек; трудоспособное население составляет примерно 61%. Большинство жителей — горожане, около 900 тысяч человек.

Наибольший вклад в экономическое развитие региона вносят лесопромышленный комплекс, включая лесное хозяйство, транспорт и связь, торговля и строительство. Кроме того, традиционно область называют краем судостроения и космонавтики. По официальным данным, в регионе более 25 тысяч предприятий и организаций всех форм собственности.

Федерация профсоюзов Архангельской области объединяет почти 134 тысячи членов профсоюза, в ее состав входят 19 членских организаций. На региональном уровне социально-трудовые отношения регулируются трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций, объединениями (союзами) работодателей и правительством Архангельской области на 2012–2014 годы. И 80% содержание соглашения основано на предложениях, внесенных профсоюзами.



Председатель Федерации профсоюзов Архангельской области Александр Савкин



Фото РИА Новости

## СОГЛАШЕНИЕ = ЗАКОН

Действие Архангельского областного трехстороннего соглашения распространяется не только на тех работодателей, которые участвовали в его разработке и утверждении, но и на остальных, осуществляющих свою деятельность в регионе.

Дело в том, что по инициативе регионального профобъединения в областной закон о социальном партнерстве в 2010 году внесены изменения, согласно которым принцип «принудительного» распространения приобретают все соглашения — территориальные, региональные или отраслевые. А их действие распространяется на все организации области, за исключением финансируемых из федерального бюджета. Председатель Федерации профсоюзов Архангельской области **Александр Савкин** пояснил, что правила распространения соглашений, заключаемых на уровне

региона и муниципальных образований, аналогичны нормам ст. 48 ТК РФ, предусматривающей обязательность выполнения положений федеральных отраслевых соглашений при определенных условиях. В архангельском варианте так: в течение 30 календарных дней после официального опубликования предложения о присоединении к областному трехстороннему соглашению каждый работодатель, не желающий к нему присоединиться, должен направить мотивированный отказ в Министерство труда, занятости и социального развития области. И если в указанный срок мотивированный отказ (с приложением протокола консультаций с первичной профорганизацией, если она есть) не направлен или направлен по истечении этого срока, то соглашение считается распространенным на этого работодателя со дня официального опубликования предложения о присоединении.

— В результате в установленный срок от присоединения к соглашению отказались только четыре работодателя, зарегистрированных как ИП, чьи работники не объединены в какие-либо профсоюзы, — констатирует Савкин.

Кроме того, действующее соглашение профсоюзы постарались выстроить как некий макет коллективного договора, предусмотрев конкретные дополнительные гарантии для работников, а условия их предоставления делегировали предприятиям.

## КОМПЕНСАЦИИ НА ПУТЕВКИ И ПРОЕЗД

В соответствии с соглашением работодатели обязались предусматривать в колдоговорах средства на частичную компенсацию стоимости детских путевок и оплаты проезда в стационарные загородные оздоровительные лагеря. А вот размер этой

компенсации и порядок ее предоставления будут определяться колдоговором предприятия или организации.

— Теперь, например, практически у всех организаций отрасли АПК в коллективных договорах эта компенсация предусмотрена, — резюмирует Савкин.

До недавнего времени в коммерческих организациях области была серьезная проблема с получением компенсации оплаты проезда к месту отдыха и обратно. Проанализировав ряд колдоговоров, профсоюзные юристы сделали вывод: во многих из них установлена «усеченная» северная гарантия. Например, компенсация гарантирована лишь для самого работника, без учета неработающих членов его семьи. Другой вариант — крайне низкий размер компенсации или установленный лимит: оплачивают проезд только в плацкартном вагоне поезда. И тогда профсоюзы области предусмотрели в соглашениях, что в коммерческих организациях оплата проезда производится по фактическим расходам и независимо от того, едет работник за пределы РФ или нет; оплачивается проезд любым видом транспорта; компенсация предоставляется и работнику, и неработающим членам его семьи.

— Например, в колдоговоре Архангельского морского торгового порта эти компенсации ограничивались 12 тысячами рублей, — рассказывает председатель ФПАО. — Профсоюзы обратились в областной Минтруд, который указал руководителю порта, что такой пункт в колдоговоре неправомерен. И работодатель не против внести изменения в соответствии с нормами регионального соглашения. Сейчас ведется подготовка соответствующих изменений в коллективный договор порта.

## **БЮДЖЕТНИКАМ**

В разделе, посвященном социальной защите, тоже реализованы предложения профсоюзов области. В частности, предусмотрено, что правительство области должно разработать целевую программу оздоровления работников учреждений бюджетной сферы на 2013 - 2015 годы. Для ее реализации профсоюзы запросили ежегодно выделять по 20 млн рублей. Первый ответ профсоюзам от областного Минздрава был отри-

цательным: и в программе, мол, необходимости нет, и нет денег на ее реализацию. Тогда в федерации профсоюзов подготовили поправки к проекту областного закона об областном бюджете на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов, и при содействии главы ФПАО, являющегося депутатом областного Заксобрания, профсоюзные поправки хотя и не были приняты, но были отнесены к приоритетным. В итоге названная профсоюзами сумма, не войдя в проект областного бюджета, вошла в постановление областного Заксобрания о принятии областного бюджета. В документе указано, что в 2013 году правительство области при корректировке бюджета должно предусмотреть 20 млн рублей на мероприятия по санкурлечению бюджетников.

Но в правительстве включать эту сумму в бюджет не торопились. Тогда профсоюзы на заседании областной трехсторонней комиссии заявили, что правительство области не выполняет своих обязательств. Решение трехсторонней комиссии: до июня 2013 года правительство должно разработать план мероприятий по санаторно-курортному лечению работников бюджетной сферы, под который изыскать и предусмотреть в бюджете области 20 млн рублей.

И другую проблему бюджетников удалось решить с помощью одного из пунктов соглашения, внесенного профсоюзной стороной. Все стороны соцпартнерства обязались вести мониторинг результатов введения новой системы оплаты труда (НСОТ) работников бюджетной сферы. Обсуждая эти результаты на заседании областной трехсторонней комиссии, представители профсоюзов области обратили внимание соцпартнеров на то, что основная цель НСОТ — повышение качества предоставляемых услуг — не достигнута. Стимулирующие выплаты (основа для достижения цели НСОТ) носят формальный и фиктивный характер, выплачиваются работникам на основании «мнимых», нечетких или отсутствующих в учреждении критериев объема и оценки качества предоставляемой госуслуги. Кроме того, распределение увеличенного фонда оплаты труда никак не влияет достижение поставленной цели. Итогом стало решение комис-

сии: в любом бюджетном учреждении в случае повышения фонда оплаты труда он распределяется только с учетом мнения профкома первичной профорганизации — это первое. И второе: при повышении ФОТ увеличивается только постоянная часть зарплаты — тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки зарплаты.

— В декабре прошлого года депутаты одобрили нашу поправку к проекту закона об областном бюджете, направленную на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений культуры, — рассказывает Александр Савкин. — И соцпартнеры были единодушны — поправка была поддержана и законодательной, и исполнительной властью. В итоге фонд оплаты труда увеличили на 10% с 1 апреля, тогда как планировалось лишь в октябре, и всего на 6,5%. И теперь повышенный ФОТ должен быть направлен на увеличение именно тарифных ставок и должностных окладов работников.

## **РАБОТОДАТЕЛЯМ И ПРОФАКТИВУ**

Среди предложений профсоюзов, вошедших в действующее соглашение, есть пункты о создании системы поддержки работодателей, заинтересованных в повышении квалификации работников. Так, по предложению профсоюзов правительство области обязалось разработать систему стимулирования работодателей, развивающих собственную учебно-материальную базу или участвующих в модернизации материальной базы и образовательных программ учреждений начального и среднего профобразования, чтобы создать условия для получения работниками необходимых умений и навыков. Причем денежные средства для этого должны выделяться из бюджета области.

А для членов профсоюзных органов первичных профорганизаций в региональном соглашении предусмотрено, что работодатель обязан освобождать членов профкома от работы с сохранением места работы и средней зарплаты на 7 календарных дней для участия в профсоюзных пленумах, семинарах, конференциях. Такая же гарантия предусмотрена и для профсоюзных уполномоченных по охране труда.

# Челябинская область

## Визитная карточка:

Численность населения области — почти 3,5 млн человек. Более 82% из них — жители городов. Регион вообще стоит на втором месте по уровню урбанизации на Урале, после Свердловской области. В структуре промышленности Челябинской области резко выделяется черная металлургия (около половины всей выпускаемой продукции). На втором месте — машиностроение (до 1/6 части). В то же время здесь больше всего в стране «атомоградов», то есть городов, относящихся к комплексу атомной промышленности. Но при явном преобладании промышленности область имеет развитое сельское хозяйство, на ее территории действуют десятки высших учебных заведений.

Федерация профсоюзов Челябинской области объединяет 20 членских организаций и насчитывает около 700 тысяч человек. На региональном уровне социально-трудовые отношения регулируются уже восьмым трехсторонним соглашением, на 2011 - 2013 годы, заключенным Федерацией профсоюзов Челябинской области, объединениями (союзами) работодателей и областным правительством.



Председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай Буяков



Фото РИА Новости

## ОПЛАТА ТРУДА

Для работников реального сектора экономики региона минимальный размер оплаты труда составляет сегодня 7200 рублей. А уже с 1 июля, как ожидается, будет 7630, то есть выше прожиточного минимума. Готовится проект и регионального соглашения о минимальной заработной плате. Однако нижняя планка для бюджетников пока остается на общероссийском уровне — 5205 рублей. Поэтому вопрос о повышении МРОТ неизбежно будет ставиться на переговорах по заключению следующего регионального соглашения. «МРОТ должен быть выше прожиточного минимума», — твердо уверен председатель Федерации профсоюзов Челябинской области Николай Буяков.

Кстати говоря, повышение МРОТ в реальном секторе обеспечивает вливание в областной бюджет средств от налогов с заработной платы. Что, в свою очередь, может послужить подспорьем для повышения «минималки» бюджетникам, считают в Федерации профсоюзов.

## ОХРАНА ТРУДА И ПРОФМАСТЕРСТВО

Другой важный вопрос, неизменно анализируемый при разработке регионального соглашения, — это охрана труда. В таком промышленно развитом регионе, как Челябинская область, его просто невозможно обойти стороной.

Для профсоюзов безопасность труда всегда была и остается одной из приоритетных задач. Уходя на работу,

человек должен быть уверен, что он вернется домой живым и здоровым. И сегодня наемные работники при устройстве на работу обращают внимание не только на уровень заработной платы, но и на условия труда. 2011 год по инициативе Федерации профсоюзов области был объявлен Годом охраны труда. По мнению Николая Буякова, это позволило сконцентрировать внимание всех сторон социального партнерства на важности темы охраны труда и решить ряд сложных вопросов или, по крайней мере, обратить внимание на необходимость их решения. В будущем практика объявления Года охраны труда будет продолжена.

Несмотря на то, что условия труда и так прописаны во многих регламентирующих документах, в том числе федерального уровня, «лишнего



раза» здесь быть не может. И не только здесь: положения об охране и безопасности условий труда должны быть прописаны отдельной строкой в каждом коллективном договоре на каждом предприятии. Об этом тоже говорится в региональном трехстороннем соглашении.

— Также мы считаем весьма важным поддержание конкурсов профессионального мастерства, — говорит Николай Николаевич. — Вот уже пять лет как они проводятся на всероссийском уровне. Но это заключительные их этапы, и без профессиональных соревнований в регионах не обойтись. Конечно, по этому вопросу в каждой конкретной отрасли со «своими» работодателями взаимодействуют наши отраслевые профсоюзы. В конце концов, такие конкурсы — очень хороший стимул для работника повышать свой профессионализм. А в итоге конкурентоспособней становится вся область.

## ПЕНСИОНЕРАМ

Не забывают социальные партнеры и о пенсионерах. Пять лет назад с подачи профсоюзов пенсионерам дано было право на получение звания «Ветеран труда Челябинской области» при наличии стажа 35 лет у женщин и 40 лет у мужчин. Действует закон «О звании “Ветеран труда Челябинской области”» (от 29.11.2007), в соответствии с которым, кроме страхового стажа, для получения звания ветерана труда необходимы также награды Челябинской области, Законодательного собрания, почетные грамоты Заксобрания и губернатора.

## КАДРЫ И РАБОЧИЕ МЕСТА

До конца действия областного трехстороннего соглашения осталось полгода. И сейчас специалисты Федерации профсоюзов области готовятся к заключению нового. Особое

внимание на этот раз планируется уделить вопросу подготовки квалифицированных кадров. Хотя заниматься, похоже, придется и переподготовкой. Николай Буяков говорит, что Челябинскую область не обошла проблема перенасыщения одними специалистами (например, юристами, экономистами) в ущерб другим, более необходимым экономике региона. Не хватает специалистов в промышленности и сельском хозяйстве. Казалось бы, это головная боль правительства и работодателей. Однако профсоюзы знают: любую проблему лучше предупредить. Так, если конкретный человек сегодня нашел себе стабильно востребованную работу, то завтра, скорее всего, ваша помощь ему не понадобится. А социальные партнеры смогут приложить свои усилия к другим проблемным точкам.

*В вопросах охраны труда «лишнего раза» быть не может, считают в профсоюзах Челябинской области. Положения об охране труда должны быть в каждом колдоговоре*

Фото ИТАР-ТАСС



# Красноярский край

## Визитная карточка:

По данным на январь 2013 года, в Красноярском крае проживают почти 2,85 млн человек. Край входит в первую десятку по производству ВВП и считается одним из регионов с наивысшим объемом производства в стране. Основу его экономики составляют горнодобывающая и металлургическая отрасли, энергетика и машиностроение, химпром, лесодобыча и лесопереработка. Среди ведущих отраслей промышленности можно назвать также легкую и пищевую. Кроме того, это крупнейший сельскохозяйственный регион Центральной и Восточной Сибири.

Федерация профсоюзов Красноярского края объединяет более 320 тысяч человек — 23 организации отраслевых профсоюзов. Социально-трудовые отношения регулируются краевым трехсторонним соглашением между объединениями профсоюзных организаций, объединениями (союзами) работодателей и правительством края на 2011 - 2013 годы.

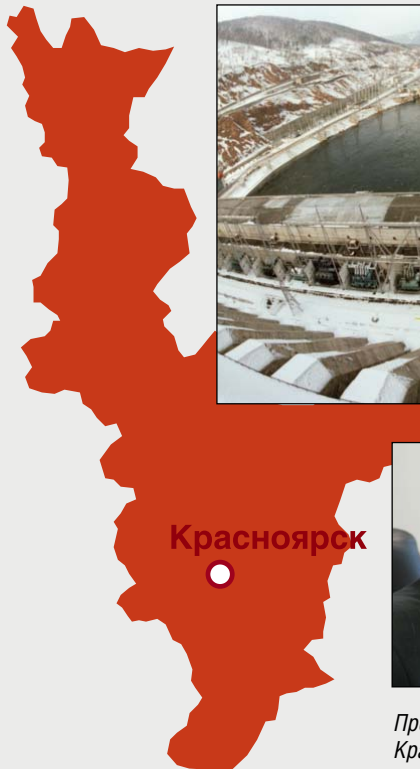


Фото РИА Новости



Председатель Федерации профсоюзов Красноярского края Олег Исянов

## ПРИ БАНКРОТСТВЕ И СОКРАЩЕНИЯХ

О проблеме реструктуризации и банкротства предприятий в Красноярском крае знают не понаслышке. Проблема усложняется тем, что многие промышленные объекты находятся в отдаленных населенных пунктах и являются градообразующими. Закрывается такой завод или рудник — и жителям окрестных поселков и городков будет негде трудоустроиться. Единственное, что может облегчить положение людей в такой ситуации, — это помощь бывшего работодателя и властей.

А чтобы помощь эта была гарантирована, профсоюзы Красноярья предложили внести в краевое трехстороннее соглашение соответствующий пункт, обязательный для исполнения сторонами социального партнерства. Он гласит, что при реорганизации, реструктуризации, а также банкротстве предприятий между работодателями и

профсоюзами, при обязательном согласовании с органами исполнительной власти края, должно заключаться соглашение по вопросам трудоустройства, предоставления гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам.

— Примером реализации этого пункта соглашения может стать ситуация на Ирбинском руднике («Профсоюзный журнал» № 1, 2013. — **Ред.**), — рассказывает председатель Федерации профсоюзов Красноярского края **Олег Исянов**. — Как известно, «Евразруда», которой принадлежит предприятие, с 1 июля полностью останавливает рудник и закрывает филиал. Поэтому работодатель заключил с профсоюзной стороной соглашение — обязался выплатить работникам средний заработок за семь месяцев. Кроме того, если увольняемый переезжает на другое место жительства, то расходы по переезду и затраты на дорогу полностью, а также «подъемные» ему тоже выплачивает работодатель.

А по решению комиссии, в которую входят представители трех сторон социального партнерства, работодатель выплачивает кредиты, взятые увольняемыми работниками, и компенсирует затраты тех из них, кто оплачивает обучение детей в вузах.

Было заключено соглашение и на ООО УК «Сибтяжмаш», определяющее экономические и организационные меры погашения задолженности по заработной плате бывшим работникам ЗАО «Сибтяжмаш». Благодаря этому задолженность по зарплате с 80 млн рублей снизилась до 2,9 млн. Кроме того, бывшие работники получили компенсационные выплаты за второй и третий месяцы со дня увольнения по сокращению штата при ликвидации предприятия. Общая сумма компенсаций — 2,4 млн руб. И работа в этом направлении продолжается.

Другой пункт в трехстороннем соглашении края, предложенный профсоюзами, относится к похожим ситуа-

циям. Он определяет критерии массового высвобождения и гарантии работникам в случаях, отличных от законодательно установленных. А именно: сокращение считается массовым, если под него подпадают 10% работников предприятия. Это для «крупняков», а если в организации до ста человек, то массовым считается сокращение, когда в течение 30 календарных дней высвобождается 10 и больше работников. И если сокращение признано массовым, то к решению вопросов трудоустройства высвобождаемых подключаются и профсоюзы, и работодатель, и правительство края. Обязательства сторон закрепляются отдельным соглашением.

— Такое соглашение было заключено на Дивногорском заводе низковольтной аппаратуры, где грядет большое высвобождение работников и закрытие предприятия, — рассказывает председатель ФПКК. — На очереди Красноярский комбайновый завод, который, скорее всего, будет ликвидирован в крае и перенесен в Чебоксары. Фактически работники таких предприятий имеют гарантии по двум пунктам краевого трехстороннего соглашения.

Однако среди работодателей есть и такие, кто, ликвидируя предприятие, просто увольняет работников в «свободное плавание». И в этих случаях к решению проблем уволенных и оказанию помощи в трудоустройстве подключаются профсоюзы.

### **ДОПЛАТЫ ДЛЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ**

Следующий пункт краевого трехстороннего соглашения, о котором стоит рассказать, касается помощи молодым работникам. Принятый по предложению профсоюзов на уровне региона, он нашел отражение и в городском трехстороннем соглашении Красноярска, и в отраслевых соглашениях в сфере образования и здравоохранения. Суть в том, что работодатели обязались выплачивать молодежи (в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к зарплате в полном размере с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями.

— Законодательно надбавки для молодых работников уже были закреплены, — говорит председатель ФПКК. И объясняет, чем отличается от закрепленной законом нормы предложенный профсоюзами вариант: — Но по законодательству молодой работник надбавку в 30% зарабатывал в течение полутора лет. Каждые полгода ему прибавляли по 10%. Сейчас же надбавка выплачивается полностью с первого дня работы, если он прожил в этих условиях не менее пяти лет.

Еще одна инициатива профсоюзов края, тоже вошедшая в соглашение, касается оздоровления детей работников. Так, правительство края обязуется обеспечивать детей работников организаций и учреждений региона путевками на летний отдых — в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовый год. Для детей работников как бюджетной, так и внебюджетной сферы помощь региональных властей составляет 80% от стоимости путевки. Остальные 20% родитель платит сам или с помощью профсоюзной организации. А если речь идет о детях, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, или находящихся под опекой, или нуждающихся в санаторно-курортном лечении, то путевки для них краевой бюджет оплачивает полностью.

### **БЮДЖЕТНИКАМ, ПОЧТОВИКАМ И НЕ ТОЛЬКО**

Сразу несколько категорий работников предприятий и организаций края получают определенные льготы на проезд общественным транспортом по рабочей необходимости. И тоже по предложению профсоюзов.

Во-первых, соглашение рекомендует органам местного самоуправления предусматривать выплаты и компенсации транспортных расходов врачам и среднему медперсоналу отдельных территориальных участков амбулаторной службы, а также социальным работникам, обслуживающим граждан пожилого возраста, инвалидов на дому. То есть если люди этих профессий посещают своих подопечных на дому, куда приходится добираться общественным транспортом, то им компенсируют транспортные расходы.

— Этот пункт был у нас и в предыдущем соглашении, — поясняет Олег Исянов. — Но каждый раз, заключая новое, нам приходится его отстаивать. Все как в первый раз.

Во-вторых, льготный проезд в муниципальном транспорте рекомендовано установить и для почтальонов при исполнении служебных обязанностей. Кстати, это не единственное предложение профсоюзной стороны в отношении почтовиков, вошедшее в региональное трехстороннее соглашение. Кроме этого, предусмотрено содействие в сохранении сети почтовой связи в крае. Подготовлен и план мероприятий для краевой программы по поддержке сельских территорий, где закрываются почтовые отделения. А органам местного самоуправления дано поручение заключать соглашения с отделениями почтовой связи о предоставлении им помещений на льготных условиях, содействию в содержании этих отделений и в доставке корреспонденции.

А вот пункт соглашения, гарантирующий выплату компенсаций лицам, которые потеряли кормильца в результате несчастного случая на производстве и имеют законное право на возмещение связанного с этим вреда, отраслевой принадлежности не имеет. Он предусматривает выплату единовременного пособия на каждого иждивенца в размере и в порядке, установленных в колдоговорах предприятий и организаций. Но сумма эта не может быть ниже 20 МРОТ. И такое обязательство, подчеркивает Исянов, взяли на себя и власти, и работодатели.

### **ГАРАНТИИ ДЛЯ ПРОФАКТИВА**

Ну и о гарантиях, которые в соглашении края предусмотрены для профсоюзных активистов. Соответствующий пункт гласит: для представителей выборных профорганов предусматривать при заключении колдоговоров порядок и сроки предоставления времени с сохранением зарплаты для участия в качестве делегатов в профсоюзных съездах, конференциях. А также для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов и на период срочной профсоюзной учебы (колдоговором закрепляется, будет ли оплачено не-

# Республика Татарстан

## Визитная карточка:

По данным 2012 года, население Татарстана — более 3,8 млн человек. Это один из самых экономически развитых регионов России. В реальном секторе экономики большое значение для республики имеют нефтяная и химическая отрасли, крупные машиностроительные предприятия, а также электро- и радиоприборостроение. Нельзя забывать и о знаменитом «КамАЗе». А кроме того, республика производит около 5% сельхозпродукции страны.

Федерация профсоюзов Республики Татарстан объединяет более 800 тысяч человек. Это члены 20 республиканских отраслевых профорганизаций и 9 первичных.

В Татарстане выстроена вертикаль социального партнерства, созданы условия для его развития. На данный момент подписано 17-е по счету республиканское соглашение между Федерацией профсоюзов, Координационным советом объединений работодателей, Кабинетом министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2013 - 2014 годы.



Председатель Федерации профсоюзов Республики Татарстан Татьяна Водопьянова

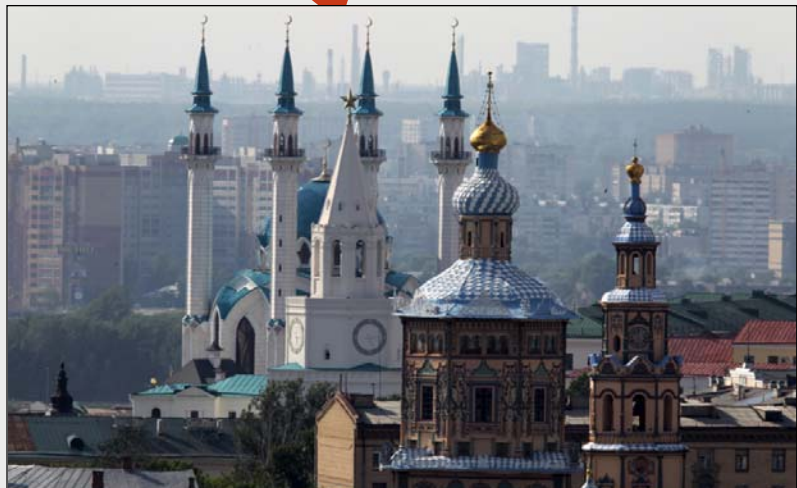


Фото РИА Новости

## «МИНИМАЛКА»

Вопрос заработной платы актуален всегда и в любом регионе. В Татарстане он решается, в том числе, через обязательства республиканского соглашения. Так, результатом переговоров в прошлом году стало то, что стороны соглашения обязались довести тариф 1-го разряда в реальном секторе экономики до уровня не ниже прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного населения в Татарстане.

— Татарстан — единственный регион в России, где в республиканском соглашении, начиная с 2006 года, принято обязательство довести минимальную заработную плату в реальном секторе экономики до величины минимального потребительского бюджета (МПБ), — рассказыва-

ет председатель Федерации профсоюзов Республики Татарстан **Татьяна Водопьянова**.

Мониторинг показал, что только за истекший год количество работников, получающих среднюю заработную плату ниже ПМ, сократилось на 29%, ниже МПБ — на 25,7%.

Республиканское соглашение включает в себя и положения о средней заработной плате. Стороны договорились, что в 2013 году она составит не менее 27,5 тыс. рублей, а в 2014-м — 33 тыс. рублей. Работодатели Татарстана, чему могли бы позавидовать многие российские наемные работники, готовы также установить долю тарифной части в составе зарплаты на уровне не менее 50%. С этими планами косвенно связано другое положение документа: стороны социального

партнерства обязуются бороться с «теневыми» схемами оплаты труда. Логика проста: меньше «тени» — больше «чистых» зарплат, учет которых и позволит проследить за выполнением положений о средней зарплате в регионе. В конечном счете, выигрывают все, а главное — работники.

Татьяна Водопьянова обращает внимание на то, что поэтапное выполнение обязательств в сфере оплаты труда позволит вывести Татарстан к 2015 году на уровень евростандартов как по экономическим достижениям, так и в части оплаты труда, что вполне реалистично.

## ПЕНСИОНЕРАМ

Отдельное место, и не первый год, в соглашении занимает вопрос пенсионного обеспечения граждан.

— Вот уже семь лет при финансовой поддержке со стороны республики для наших бюджетников реализуется программа негосударственного пенсионного обеспечения, — говорит Татьяна Водопьянова. — И на сегодня около 9,5 тысячи пенсионеров получают дополнительные выплаты к своим обычным пенсиям. Негосударственное пенсионное обеспечение развивается и в реальном секторе экономики, в рамках коллективных договоров. (Профсоюзы взяли на себя «проталкивание» этого вопроса, что также отражено в соглашениях.) Сегодня дополнительные выплаты к пенсиям получают порядка 20 тысяч человек.

В рамках партнерских трехсторонних отношений соблюдается и договоренность о дополнительном финансировании оздоровительной кампании. Из республиканского бюджета выделяются средства на оздоровление работников бюджетной сферы — каждый год более 90 млн рублей, и оздоравливаются более 5 тысяч человек.

— Ежегодно в третьем квартале начинается работа по подготовке проекта нового республиканского соглашения или по внесению изменений в действующее, — говорит Татьяна Павловна. — Но анализируем ситуацию мы, конечно, уже сейчас. Иначе ничего не получится: нужно выстроить аргументы, провести анализ. Мы уже выступили с предложением довести минимальный уровень заработной платы работникам бюджетной сферы до прожиточного минимума.

## КАСАЕТСЯ КАЖДОГО

Еще одна важная тема, затронутая в республиканском соглашении, — это жилищно-коммунальная политика. В документе отдельным пунктом прописано, что правительство Татарстана берет на себя «меры по ограничению роста тарифов на электрическую и тепловую энергию, услуги ЖКХ в соответствии с ростом доходов населения». В этом плане результатом соглашения на 2013 - 2014 годы стало постановление казанского Исполкома «О целевой субсидии на сглаживание резкого роста уровня платежа населения г. Казани за теплоснабжение на 2013 год», в котором величина порогового для получения субсидии дохода на одного члена



Фото ИТАР-ТАСС

*В республиканском соглашении РТ еще в 2006 году принято обязательство довести зарплату в реальном секторе экономики до минимального потребительского бюджета*

семьи увеличена с 10 до 30 тысяч рублей. Благодаря этому число получателей субсидий значительно возросло.

Республиканское соглашение направлено и на увеличение количества «получателей зарплат». То есть на сокращение безработицы. Стороны договорились о том, что в текущем году ее уровень не должен превышать 1,54% от экономически активного населения республики, а в следующем — 1,53%. К слову, сейчас соцпартнерам остается только удерживать завоеванные позиции: в декабре 2012 года показатель находился на уровне 1,1%. И если уж до конца раскрывать статистику, то в 2011 году безработных в Татарстане было на 23% больше. Так что, как говаривал кот Матроскин, «заработало!».

## ЧТО УДАЛОСЬ И ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ

В действующем республиканском соглашении на 2013 - 2014 годы нашли свое отражение 30 из 40 предложений профсоюзов. Так, по инициативе профсоюзов в соглашение включен раздел «Социальная и правовая защита молодежи, укрепление семьи, забота о материнстве и детстве». Он

содержит обязательства сторон в области занятости, оплаты труда, сохранения здоровья и создания условий для формирования здорового образа жизни, а также меры по стимулированию, финансовой поддержке молодежи, женщин, семей с детьми.

Как видно, работа, направленная на повышение качества жизни населения, достижение эффективной занятости, безопасных условий труда, достойной заработной платы и пенсий, в том числе в рамках республиканского соглашения, в Татарстане идет полным ходом.

— При этом наша принципиальная позиция — каждый из разделов республиканского соглашения должен содержать не только минимальные социальные стандарты, но и стандарты достойного труда на основе подходов ФНПР и МОТ, — отмечает профсоюзный лидер Татарстана. — А технологии всем известны: совершенствование законодательства, социальный аудит, активные переговоры, участие работников в распределении доходов и т.д.

**Материалы подготовили  
Наталья КОЧЕМИНА,**



ФЕДЕРАЛЬНОЕ СОБРАНИЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРЕЗИДИУМ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
ДУМА

# Дума: профсоюзные инициативы

**Наши депутаты вносят законопроекты трудовой и социальной направленности**

Эта весна в российском парламенте была отмечена победой профсоюзных депутатов — законопроект о запрете заемного труда был принят во втором чтении. И хотя эту победу можно назвать промежуточной — статус закона проект пока не получил, большая часть пути уже пройдена. Но в спектре внимания профсоюзных депутатов не только сфера трудовых отношений. Доказательством тому — ряд законопроектов социальной направленности, инициаторами или соавторами которых с начала 2013 года стали парламентарии от профсоюзов.

**Андрей ИСАЕВ, первый зампред ФНПР, председатель комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов («ЕР»)**



### **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 во втором чтении 26.04.2013**

В законе «О занятости населения» предусмотрена новая статья, по которой заемный труд в России будет запрещен, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе. Это временное направление работника одним работодателем к другому по договору о предоставлении персонала. Предоставлять такие услуги смогут не все частные агентства занятости (ЧАЗ), а только те, которые прошли госаккредитацию. При этом их уставный капитал не должен быть ниже 1 млн руб., а к руководителям будут предъявляться дополнительные требования (при несоответствии — дисквалификация): наличие высшего образования и стаж работы в данной сфере от двух лет за последние три года.

Согласно законопроекту организации будут иметь право нанимать временных работников при расширении производства, но на срок не более 9 месяцев. Если численность таких сотрудников превысит 10% от среднесписочной численности работников принимающей организации, работодатель должен будет испросить на то согласие выборного профсоюзного органа. Временных работников запретят задействовать на банкротящихся и ликвидируемых предприятиях, а также на вредных и опасных производствах. Нельзя использовать их и в качестве штрейкбрехеров, если штатные сотрудники отказались от работы в соответствии с порядком, установленным трудовым законодательством, — например, из-за задержки зарплат.

Законопроект устанавливает полное равноправие штатных и временных работников. Работодатель, принявший присланных ЧАЗом сотрудников, должен соблюдать в отношении них трудовое законодательство: обеспечить им выплату зарплат по ставкам не ниже установленных для постоянных работников, выполняющих аналогичные функции. Ограничения не затронут учреждения, которые организуют свою работу на принципах аутсорсинга и субподряда, то есть реорганизуют свои подразделения, перераспределяют персонал и имеют право, по действующему законодательству, частично выводить часть работников за штат.

Напомним, после принятия закона в первом чтении (май 2011 года) в Госдуме при комитете по труду была образована рабочая группа с участием представителей сторон Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений. Группе было поручено доработать проект с учетом поступивших поправок, а также замечаний и предложений, изложенных в отзыве правительства и в заключениях сторон РТК. Основными задачами комитета при доработке проекта, согласно постановлению ГД, было «установить правовой статус негосударственных организаций по трудоустройству населения» и не допустить возможности расширительного толкования норм о «запрете заемного труда». Рабочая группа провела несколько десятков заседаний и в итоге «дотянула» проект до второго чтения, а парламентское большинство проголосовало «за», хотя на этот счет было немало пессимистичных прогнозов.

**Михаил ТАРАСЕНКО, секретарь Центрального совета ГМПР по связям с Федеральным собранием РФ и международными объединениями профсоюзов, член комитета ГД по труду, социальной политике и делам ветеранов («ЕР»)**



### **Проект закона «О внесении изменений в Федеральный закон “О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции и об ограничении потребления (распития) алкогольной продукции”»**

**Внесен депутатом М.В. Тарасенко 17.05.2013**

Законопроектом предлагается запретить розничную продажу алкогольной продукции в полимерной потребительской таре (упаковке, полностью изготовленной из полиэтилена, полистирола и иного полимерного материала) объемом более 0,5 литра. Закон в случае принятия планируется ввести в действие уже с 1 января 2014 года.

Необходимость этого законопроекта автор видит в «угрожающем объеме потребления населением, в первую очередь молодежью, алкогольных напитков, включая пиво». Существенная доля продаваемого в России «легкого» алкоголя упаковывается в пластиковые «баклажки» объемом от литра до двух и более литров. Дешевизна такой тары способствует доступности алкоголя для населения, а ее объем ведет к избыточному потреблению: когда много,

хочется «допить». О вредности ПЭТ-тары говорят результаты лабораторных исследований, проведенных Институтом проблем экологии и эволюции РАН и Институтом биохимической физики РАН.

В России показатели потребления алкоголя на душу населения остаются одними из самых высоких в мире. По сводкам Минздрава, ежедневно употребляют алкогольные напитки, включая пиво, почти 34% юношей и до 21% девушек, а регулярно употребляющих пиво у нас до 77%. Всего в структуре продаж алкогольной продукции на пиво приходится 80%, а за последние 15 лет его производство в РФ выросло в три раза. Одновременно растет и потребление крепкого алкоголя. Запрет розничной продажи алкоголя в поли-

мерной потребительской таре объемом свыше полулитра, по мнению автора, поспособствует снижению уровня алкоголизации населения.

Согласно законопроекту в соответствующей статье закона «О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции и об ограничении потребления (распития) алкогольной продукции» будет записано:

«7. (...) запрещается с 1 января 2014 года розничная продажа алкогольной продукции в полимерной таре либо упаковке, полностью изготовленной из полиэтилена, полистирола и иного полимерного материала) объемом более 0,5 литра».

## Комментарий автора

**Михаил Тарасенко:**

*«Этот законопроект разработан с целью оздоровления нации и против спаивания населения. Это позиция и Минздрава, и относящихся к его системе научных учреждений, проводивших соответствующие исследования. В большинстве высокоразвитых западных стран эта практика (розлив пива и другого алкоголя в огромные пластиковые «баллоны») под запретом. В том числе потому, что в пластиковой таре с алкогольной продукцией могут образовываться вещества, провоцирующие тяжелейшие хронические заболевания...»*

**Валентина КАБАНОВА, председатель Московского областного объединения организаций профсоюзов, член комитета ГД по регламенту и организации работы Государственной думы («ЕР»)**



### Проект закона «О государственной информационной системе жилищно-коммунального хозяйства»

**Внесен группой депутатов от «ЕР», в том числе В.В. Кабановой и А.Г. Сидякиным. Принят ГД в первом чтении 17.04.2013. Ввести закон в действие запланировано с 1.07.2014**

Госинформсистема ЖКХ призвана упростить взаимодействие власти, граждан и коммунальщиков. По проекту, поддерживать этот портал, точнее, своевременно наполнять его нужной людям информацией будут обязаны организации, непосредственно связанные с коммунальной отраслью: структуры, отвечающие за тарифное регулирование, подразделения муниципалитетов, управляющие компании.

С помощью этого ресурса можно будет в режиме онлайн оплатить услуги ЖКХ, уточнить свои права в конкретной ситуации, скорректировать размер

платежей, заказать визит специалиста не через диспетчерскую по телефону, а через Интернет, подать жалобу на коммунальщиков. По мнению авторов, их закон упорядочит взаимоотношения граждан с управляющими и ресурсоснабжающими организациями. Ну а местные власти, тарифные регуляторы проведут мониторинг ЖКХ в конкретном регионе или муниципалитете. «Выложат» на портале и почти всю необходимую правовую информацию: от всех законодательных и нормативных актов, имеющих отношение к сфере ЖКХ, и до списка коммунальных, ресурсоснабжающих организаций и управляющих компаний, работающих в конкретном районе.

Законопроект определяет принципы и порядок создания государственной информационной системы ЖКХ (ГИС ЖКХ), требования, предъявляе-

мые к ней. А также полномочия федеральных ведомств, органов власти субъектов РФ и органов местного самоуправления в области создания, модернизации и эксплуатации ГИС ЖКХ. Дается определение ключевых понятий. ГИС ЖКХ — это «федеральная государственная информационная система — совокупность баз данных, содержащих информацию о состоянии и прогнозе развития ЖКХ, а также техсредства и информтехнологии, обеспечивающие обработку данной информации». Оператор ГИС ЖКХ — федеральный орган исполнительной власти или организация, определяемые в порядке, установленном правительством РФ. Поставщики информации в ГИС ЖКХ — федеральные органы исполнительной власти, государственные внебюджетные социальные фонды (ПФР, ФСС и ФФОМС), органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, а также юрлица и индивидуальные предприниматели. Пользователи информации, содержащейся в ГИС ЖКХ, — федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, юридические лица, индивидуальные предприниматели и физические лица, то есть непосредственно граждане РФ. Предусматривается, что заказчик соз-



дания, модернизации и эксплуатации ГИС ЖКХ — Минрегион РФ, который устанавливает порядок ее ввода в эксплуатацию.

В ГИС ЖКХ должна содержаться вся «базовая» информация, которую согласно Жилищному кодексу поставщики коммунальных ресурсов и управляющие организации обязаны предоставлять муниципалитетам; информация об уполномоченных органах власти и местного самоуправления в сфере ЖКХ; об органах госжилнадзора и муниципального жилищного контроля — куда граждане могут пожаловаться. А также: информация о мерах социальной поддержки «льготников» (в том числе о жилищных субсидиях); о мероприятиях по энергосбережению; о мероприятиях по текущему и капитальному ремонту общего имущества многоквартирного дома; о графике профилактических работ и т.д.

## Проект закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона “О государственной информационной системе ЖКХ”»

**Внесен группой депутатов от «ЕР», в том числе В.В. Кабановой и А.Г. Сидякиным. Принят ГД в первом чтении 17.04.2013**

Законопроект вносит поправки в Жилищный кодекс РФ, КоАП и ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» с целью обеспечения условий для эксплуатации и совершенствования госинформсистемы ЖКХ и уточняющие полномочия муниципалитетов в этой сфере. В Жилищном кодексе РФ предусматривается, что органы государственного жилищного надзора при осуществлении регионально-

го, муниципального жилищнадзора используют информацию, размещенную в ГИС ЖКХ, в порядке, определенном органом исполнительной власти субъекта РФ. Предусмотрена обязанность органов местного самоуправления предоставлять информацию в госинформсистему ЖКХ. В КоАП устанавливается ответственность должностных лиц, юрилов и индивидуальных предпринимателей за нарушение порядка предоставления информации, подлежащей размещению в ГИС ЖКХ. Им грозят крупные штрафы, а за рецидив наказывают увольнением и дисквалификацией.

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



## Проект закона «Об установлении почетного звания Мать-Героиня Российской Федерации»

**Внесен в сентябре 2012 г. депутатом В.В. Трапезниковым**

Цель проекта — «стимулирование положительной демографической динамики для увеличения населения страны за счет его естественного прироста». Проект призван возродить звание, аналогичное существовавшему в СССР, «поднять значимость статуса женщины-матери»; он направлен «на укрепление семьи как ячейки общества и воспитание детей в семье как граждан российского государства».

Запланировано, что этой государственной награды «удостаиваются не только женщины, родившие и воспитавшие пятерых детей до возраста 8 лет, но и учитываются новорожденные дети», усыновленные (удочеренные) россиянкой. Причем почетное звание Мать-Героиня РФ «присваивается при достижении последним ребенком воз-

раста одного года и если указанного восьмилетнего возраста достиг один из остальных пяти детей данной матери».

В случае принятия закона он вступает в силу по истечении 180 дней со дня его официального опубликования. За это время президент РФ в целях исполнения этого закона «обеспечит подготовку и утверждение соответствующих: рисунка, описания (с учетом действующих геральдических требований) и Положения о порядке представления и присвоения высшего почетного звания, государственной награды «Мать-Героиня Российской Федерации». А правительство РФ обеспечит внесение соответствующих предложений от региональных общественных женских формирований, структур гражданского общества и бизнес-сообществ. По крайней мере, в этом уверен автор проекта.

Согласно проекту закона «Об установлении почетного звания Мать-Героиня Российской Федерации», это будет «высшая степень социального отличия женщины, родившей и воспитавшей пятерых детей до возраста 8 лет, в том числе и усыновленных (удочеренных) женщиной — гражданкой РФ».

## Комментарий автора

**Валерий Трапезников:**

*«Введение данной государственной награды будет содействовать уменьшению количества социально нежелательных факторов, таких как аборт, случаи отказа матерей от новорожденных. Проектом не придумывается введение «новой» награды, а лишь восстанавливается историческая справедливость и полнота правопреемства в части чествования многодетной женщины-матери. Вообще, россиянин должен быть уверен в том, что его вклад как гражданина своей страны в развитие общества, его результат оценивается не только материальными стимулами, но и государственным вниманием».*

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



## Проект закона «О внесении изменений в статью 5 Закона РФ “О защите прав потребителей”»

*Внесен группой сенаторов и депутатов от «ЕР» во главе с А.Г. Сидякиным*

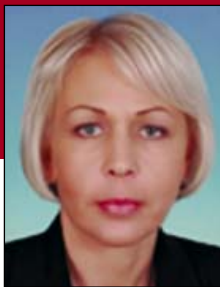
Законопроект обяжет производителей продуктов, лекарств и товаров ширпотребом увеличить шрифт и площадь отметки о сроке годности продукции. Согласно поправке «информационная надпись о сроке годности должна занимать не менее десяти процентов площади упаковки, быть четкой и легко читаемой». Законодательное закрепление размера информационной надписи о сроке годности товара позволит потребителю гарантированно получить более полную информацию о товаре. И избежать отравления.

По словам автора, сейчас соответствующий пункт ст. 5 Закона «О защите прав потребителей» просто определяет, что на продукты питания, парфюмерно-косметические товары, медикаменты, товары бытовой химии и иные подобные товары (работы) изготовитель (исполнитель) обязан устанавливать срок годности. И не содержит требований к «легко читаемости» надписи о сроках годности, из-за чего их подчас печатают «бледным шрифтом» и помещают в труднодоступных для потребителя уголках упаковки. Кроме того, на многих товарах срок годности указан мелким шрифтом.

Все это существенно затрудняет ознакомление потребителя с данной информацией. Россияне, особенно пожилого возраста, имеющие проблемы со зрением, не всегда могут прочитать информацию о сроке годности и покупают просроченный товар. К тому же нередко и крупные супермаркеты, и небольшие магазины стремятся увеличить выручку, сбывая товар в полном объеме независимо от срока годности.

Для справки: по данным Всероссийского общества слепых, в РФ зарегистрировано более 300 тыс. инвалидов по зрению. Если к этому добавить граждан России, страдающих заболеваниями глаз, но не учтенных официальной статистикой, то их количество увеличивается приблизительно вдвое. При этом СМИ говорят о значительно большем числе людей, страдающих заболеваниями глаз: до 15 млн человек. Косвенно это подтверждается данными Минздрава, которые свидетельствуют, что каждый второй гражданин России имеет проблемы со зрением.

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



## Проект закона «О внесении изменений в Федеральный закон “Об исполнительном производстве”»

*(об ограничении возможности применения к должнику по исполнительному документу меры обеспечения в виде временного ограничения выезда за границу суммой долга в размере 10 000 руб.)*

*Внесен группой депутатов от «ЕР» во главе с Н.В. Школкиной*

Законопроект разрешит выезд за границу должникам, если долг не превышает 10 тыс. руб. Сейчас же по исполнительному листу должника имеют право «завернуть» прямо в аэропорту, причем долг может быть копеечным. Законопроект не отменя-

ет возможности временно ограничивать выезд должника из страны «в связи с неисполнением им требований неимущественного характера», но существенно смягчает эту норму для «мелких» должников.

### Комментарий автора

**Надежда Школкина:**

*«Поскольку многие должники не могут покинуть пределы страны из-за малосущественных недоимок по налогам, сборам и другим платежам (транспортный налог, штрафы), решили определить порог ограничений, при котором судебный пристав-исполнитель вправе вынести постановление о временном ограничении на выезд должника из России, в размере 10 тысяч рублей. Напомню, что сейчас пристав может вынести постановление о временном ограничении на выезд должника из России независимо от размера задолженности. Помимо этого, согласно поправкам, в банк данных Федеральной службы судебных приставов, содержащий сведения о должниках, вводится еще один уточняющий «параметр» должника — место рождения. Это даст возможность максимально избежать вероятности ошибки, когда за должника принимают другого человека с таким же име-*

## Проект закона «О внесении изменения в статью 14 Федерального закона “О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования”»

*Внесен группой депутатов от «ЕР» во главе с Н.В. Школкиной*

Суть проекта: размер страховых взносов в ПФР, уплачиваемых теми индивидуальными предпринимателями, которые не применяют труд наемных работников, нужно дифференцировать в зависимости от величины полученного ими дохода.

Как указывают разработчики законопроекта, в этом году сумма страховых взносов, уплачиваемых в фиксированных размерах, увеличилась почти вдвое. Если до сих пор индивидуальные предприниматели (ИП) платили в Пенсионный фонд и другие внебюджетные фонды 19 425 руб. в год, то теперь закон обязывает их отчислять во внебюджетные фонды 35 664 руб. в год. Иными словами, теперь ИП с доходом не более 50 - 100 тыс. руб. в год будут вынуждены перечислять во внебюджетные фонды 30 - 70% своего годового дохода. Результатом столь резкого повышения фиксированного размера страхового взноса для самозанятого населения стало резкое сокращение количества

индивидуальных предпринимателей — они просто не хотят перерегистрироваться на таких условиях. По данным Минэкономразвития, только с декабря 2012 года по апрель 2013-го число ИП снизилось более чем на 367 тыс. человек.

В связи с этим для указанных налогоплательщиков авторы рекомендуют перейти к исчислению размера фиксированного страхового взноса по обязательному пенсионному страхованию для самозанятых индивидуальных предпринимателей исходя из величины полученного ими дохода. По мнению авторов, это гораздо более справедливая схема: применение дифференцированного подхода при установлении страховой нагрузки на самозанятых (в зависимости от получаемых ими доходов от предпринимательской деятельности) и формирование пенсионных прав в зависимости от объема уплаченных страховых взносов. Соответственно, проект направлен на «смягчение» отрицательных последствий повышения страховых взносов во внебюд-

жетные фонды для малого предпринимательства (и в особенности для ИП).

Предлагается фиксированный размер страхового взноса определять в следующем порядке: 1) при величине годового дохода менее 300 тыс. руб. — как произведение МРОТ и тарифа страховых взносов, увеличенное в 12 раз (при этом совокупный размер страхового взноса во все внебюджетные фонды составит 19 425 руб. в год); 2) при величине годового дохода свыше 300 тыс. руб. — как произведение МРОТ и тарифа страховых взносов, увеличенное в 12 раз, плюс 1% от суммы превышения величины фактически полученного дохода над установленной величиной в 300 тыс. руб.

Подобный дифференцированный подход к исчислению страховых взносов даст малому бизнесу с небольшими доходами возможность продолжать работать легально и не уходить «в тень», а более крупным ИП позволит формировать свои пенсионные права в большем объеме. Предложение поддержано правительством, которое, тем не менее, указало, что реализация закона приведет к выпадению доходов региональных и местных бюджетов, в которые зачисляется большинство налогов.



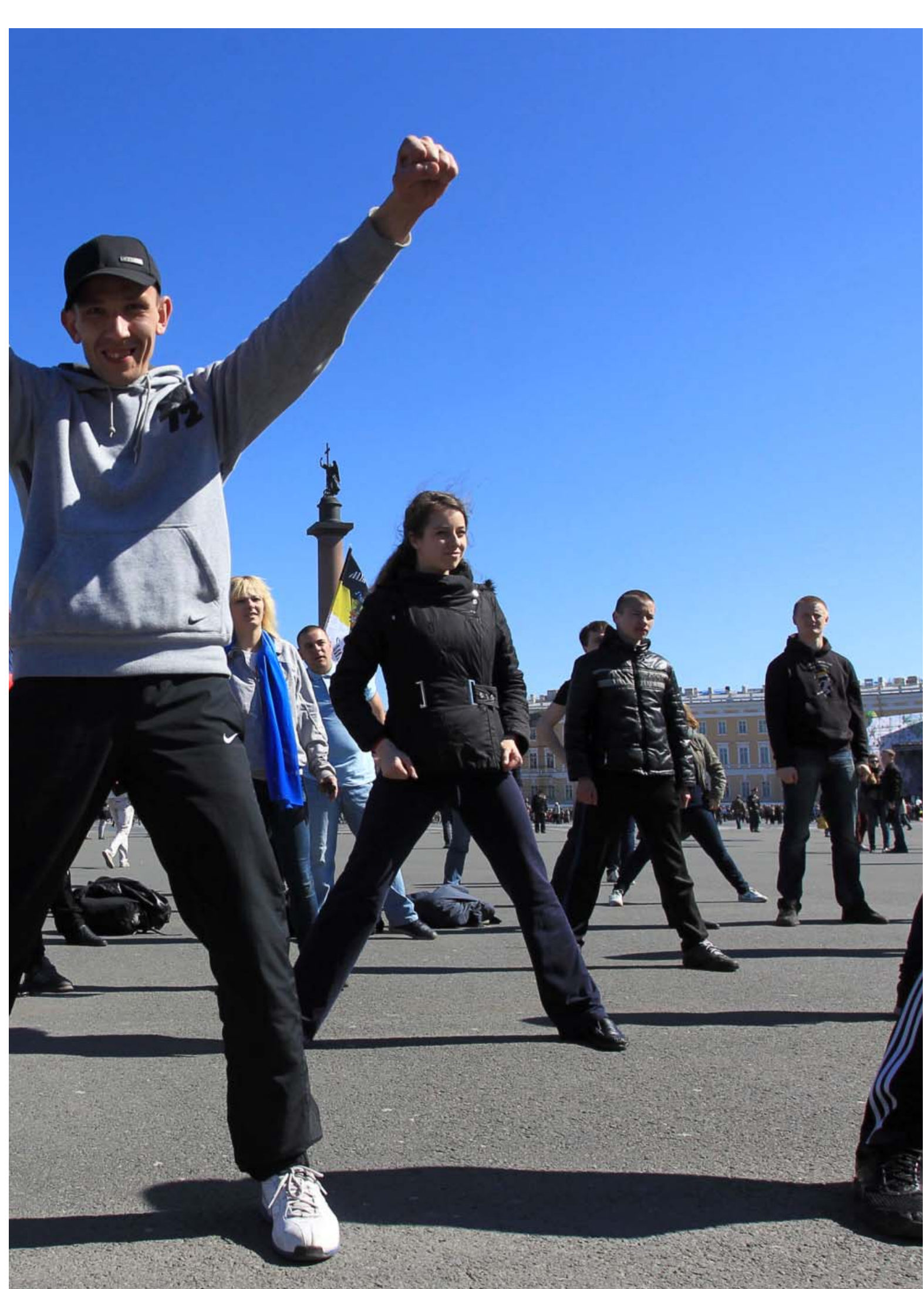
Фото ООО «Интер» / ИТАР-ТАСС

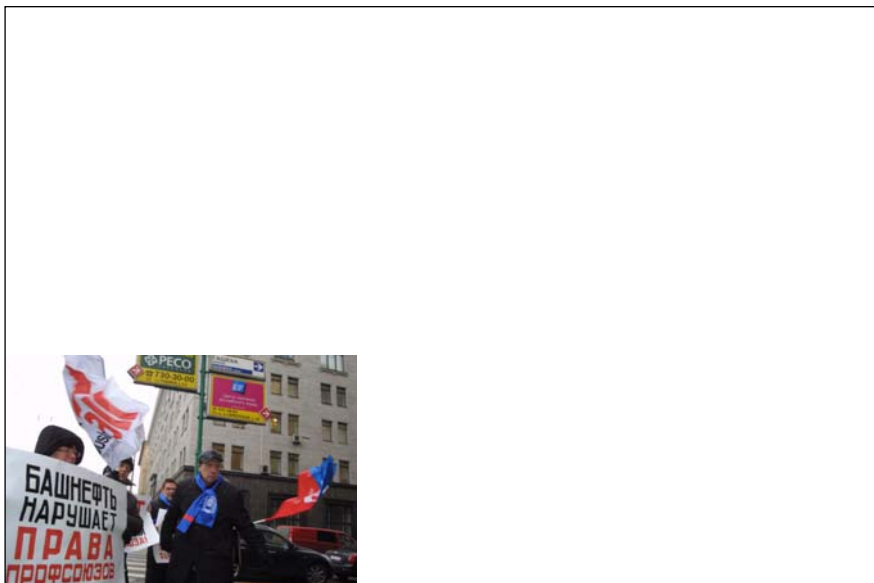
ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

# Действия на результат

Профсоюзные «рецепты» от серьезных проблем

Порой решить проблему на предприятии не удастся не только его первичной профорганизации и региональному профобъединению, но и различным надзорным органам. И тогда реальным ресурсом может стать солидарная поддержка коллег из профсоюзов как в России, так и за рубежом. А иногда для разрешения конфликта достаточно лишь грамотно заключенного регионального соглашения... Добиваясь выполнения своих требований, профсоюзы могут выбирать различные законные аргументы. Главное, чтобы был результат и чтобы даже самые «несговорчивые» соцпартнеры предпочли противостоянию социальный диалог.





## «Башнефть»: кампания против компании

### Предприятие

ОАО «АНК «Башнефть» — головное предприятие, управляющая компания и основной акционер предприятий группы «Башнефть». В структуру АНК «Башнефть» входит около 20 филиалов, профсоюзные организации действуют в Уфе и Оренбурге. Общее количество работников компании превышает 25 тысяч человек.

### Проблема

Осенью 2012 года АНК «Башнефть» завершила реорганизацию, присоединив дочерние общества в качестве филиалов. Это коснулось, в частности, ОАО «Башкирнефтепродукт» и «Оренбургнефтепродукт». После реорганизации руководство филиалов отказалось заключать новые коллективные договоры с представителями первичных профорганизаций. Одновременно с этим началось масштабное давление на первички.

Так, представители работодателя выдавали на подпись работникам готовые заявления о выходе из Росхимпрофсоюза, угрожая увольнением за неподчинение. Одновременно с этим в АНК был создан совет трудового коллектива, по сути, подконтрольный руководству компании.

### Солидарность в действии

Возмущенные рабочие стали выходить на акции протеста. 14 декабря 2012 года одновременно в Оренбурге

и Уфе у филиалов компании «Башнефть» прошли пикеты в поддержку профорганизаций «Башкирнефтепродукта» и «Оренбургнефтепродукта». 12 февраля 2013 года активисты партии «Союз труда» и Росхимпрофсоюза пикетировали столичный офис компании.

Центральная профсоюзная газета «Солидарность» объявила кампанию солидарности с работниками «Башнефти». К кампании, помимо российских профсоюзов, присоединилась Всемирная глобальная федерация профсоюзов IndustriALL, объединяющая свыше 50 млн членов профсоюзов из 140 стран. За время кампании в адрес руководства «Башнефти» и ее региональных представительств письма протеста направили более 300 общественных организаций и свыше 3500 человек из России и из-за рубежа.

### Итог

В конце февраля Росхимпрофсоюз принял решение о прекращении кампании солидарности: договоренность с работодателем была достигнута.

— Нашу первичную профорганизацию признал работодатель, мы были включены в единый представительный орган работников по заключению коллективного договора, — рассказывает председатель ППО АНК «Башнефть-Башкирнефтепродукт» **Зумара Ганиева**. — В совет трудового коллектива входят 12 человек, а в единый представительный ор-

*Пикет возле офиса «Башнефти» в Москве в апреле 2013 года был проведен активистами Росхимпрофсоюза и профсоюзной партии «Союз Труда»*

ган — 5 человек (один человек в нем представляет профсоюз). Предложения, которые выдвигались профсоюзной стороной, процентов на 90 были включены в колдоговор. Он был подписан в феврале этого года. Наши предложения касались, в частности, гарантий деятельности неосвобожденных выборных представителей профсоюза, гарантий членам профсоюза и уполномоченным по охране труда. Конечно, в колдоговоре были учтены права всех работников АНК «Башнефть». Теперь мы работаем с руководством предприятия в рамках социального партнерства. Давления мы сейчас не испытываем.

## Оренбургская область: губернатор включает форсаж

### Предприятие

Орский завод тракторных прицепов «Сармат» (г. Орск, Оренбургская обл.).

### Проблема

К началу апреля 2013 года у «Сармата» образовался долг перед действующей на предприятии профсоюзной организацией, превышающий 120 тысяч рублей. Причина — неперечисление профсоюзных взносов на счет первички. Кроме того, на предприятии неоднократно были зафиксированы случаи нарушений трудового законодательства.

— Речь шла о многочисленных нарушениях трудового законодательства. Руководство завода пыталось поставить под сомнение легитимность профсоюзной организации, — говорит пресс-секретарь Федерации организаций профсоюзов Оренбургской области (ФОПОО) **Сергей Шкерин**. — Задержка перечисления взносов значительно ослабляла работу профкома. Финансовых возможностей первички не хватало даже на то, чтобы просто обеспечить членов профкома

зарплатой. Не говоря уж об оказании материальной помощи членам профсоюза и выполнении других функций. Были и другие нарушения: например, новому работнику приходилось сразу расписываться в уведомлении об увольнении с открытой датой.

#### **Договор с властями действует**

Разбираться с нарушениями выезжали на место председатель ФОПОО **Виктор Антонов**, председатель обкома профсоюза машиностроителей **Клавдия Осипович** и главный правовой инспектор ФОПОО **Алексей Косенков**. Привлекать приходилось городскую прокуратуру и инспекцию по труду. Многие нарушения были устранены, однако перечисление профсоюзных взносов не возобновлялось, долг перед первичкой неуклонно рос.

Поэтому профсоюзной стороне пришлось прибегнуть к помощи «тяжелой артиллерии». В марте о проблемах на предприятии председатель профкома **Людмила Махова** рассказала напрямую губернатору Оренбургской области **Юрию Бергу**. Тот как раз находился в рабочей поездке на востоке области и провел в аэропорту Орска совещание по вопросам деятельности ряда крупных промышленных предприятий. В том числе «Сармата». Незадолго до этого председатель профкома писала Бергу в его блоге о проблеме своей организации. Так что губернатор уже знал, о чем речь, и, услышав подробности на месте, вмешался в решение проблемы.

#### **Итог**

В течение буквально нескольких дней долг предприятия по профсоюзным взносам был погашен, конфликт исчерпан. Одним из рычагов, использованных при урегулировании ситуации, стало действующее постановление областного правительства «О взаимодействии органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций Оренбургской области». Так что перед нами пример, когда такое взаимодействие оказывается реальным, а не «бумажным». Остается надеяться на то, что руководство ОАО «ПО «Сармат»» учтет полученный опыт и явит новый пример успешного взаимодействия с профсоюзами. Но уже не власти, а ра-

ботодателя.

## **«Электропрофсоюз»: борьба за достойное ОТС**

### **Стороны конфликта**

Почти девять месяцев Всероссийский «Электропрофсоюз» (ВЭП) и объединение работодателей (РаЭл) не могли прийти к компромиссу при заключении нового отраслевого тарифного соглашения.

### **Проблема**

Первое заседание комиссии по переговорам по новому ОТС состоялось 19 июня прошлого года, и обсуждение раздела об оплате труда сразу же было отложено. Основное требование «Электропрофсоюза» — повышение минимальной ставки оплаты труда (ставки первого разряда) до уровня прожиточного минимума для трудоспособного населения, то есть до 6827 рублей. Таким образом, увеличение реальной зарплаты работникам отрасли составило бы не менее 25%.

Работодатели в лице РаЭл предложили ввести понятие ежемесячной средней зарплаты в размере 6827 рублей, несмотря на то, что такое понятие не предусмотрено ТК РФ. Вро-

де бы, та же цифра была предложена и профсоюзом. Но подвох тут вот в чем: вместе с этим они предложили установить долю постоянной части в структуре зарплаты в размере 50%, то есть 3413,5 рубля, в то время как на начало переговоров по ОТС минимальная тарифная ставка составляла чуть более 4000 рублей. То есть речь фактически шла об общем снижении зарплат работникам на 20%!

### **Конфликт**

В начале осени «Электропрофсоюз» вышел из переговорного процесса, потому что работодатели в ответ на предложения профсоюза предлагали совершенно неадекватные «альтернативы». Во всем обвиняя «чрезмерно настойчивый» ВЭП.

Но, что интересно, РаЭл тут же нашло себе более покладистого социального партнера — Межрегиональный профсоюз работников городского хозяйства, строительства и смежных отраслей (Межгорпроф) — и 2 ноября провело уже с ним рабочую встречу по подписанию нового ОТС! То есть в обход крупнейшего отраслевого профессионального объединения. Забегая вперед, скажем, что соглашение стороны подпи-

*Первую акцию «Электропрофсоюза», прошедшую в середине ноября прошлого года, в объединении работодателей РаЭл не сочли серьезным аргументом, но профсоюз от своих требований не отступил*



сали и даже отправили документ на регистрацию в Роструд.

## **Действие**

Первый пикет «Электропрофсоюза» прошел 15 ноября в Москве под девизом «Рабочий-энергетик не должен быть бедным». Мероприятие собрало около 200 человек из разных регионов России. Надо честно сказать, что первая акция лишь обратила внимание общества на проблемы работников отрасли, но должного воздействия на сторону работодателя не оказала.

25 января 2013 на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений проблема была поднята председателем ФНПР **Михаилом Шмаковым**. Он объявил о предзабастовочной ситуации в отрасли в стране. И пообещал, что если РаЭл, во-первых, не прекратит свои непонятные переговоры с «левым» профсоюзом, а во-вторых, если не примет предложения «Электропрофсоюза» по ОТС, то энергетики проведут так называемый блэкаут — точечные отключения света по всей стране.

20 февраля ВЭП провел новую акцию — уже более 500 профсоюзных активистов и неравнодушных граждан вышли на митинг в центре Москвы. По его итогам участники приняли резолюцию, которую направили в правительство РФ, профильные министерства и отраслевое объединение работодателей. При этом профсоюзная сторона еще раз подтвердила свое намерение провести блэкаут, только в более теплое время года. Ведь от бесперебойной работы энергетической отрасли зависят миллионы людей.

## **Итог**

18 марта 2013 года отраслевое тарифное соглашение было подписано. Сторонам удалось прийти к компромиссу в главном спорном вопросе — раз мере повышения зарплаты работникам. Основное: согласно документу с 1 июля 2013 года ставка первого разряда работника отрасли повысится на 13,5%, в денежном выражении — до 5400 рублей. А в следующем году июльское повышение поднимет ставку первого разряда до 6000 рублей. К тому же, поскольку каждая организация облада-

ет разными финансовыми возможностями, новое ОТС предполагает, что профорганизации на местах смогут договариваться с непосредственными работодателями и устанавливать ставку первого разряда выше отраслевой.

Таким образом, можно констатировать, что совместными действиями на всех уровнях профсоюзной работы нам все-таки удалось склонить работодателей к подписанию достойного отраслевого соглашения, под действие которого подпадают порядка 400 тысяч работников.

## **Московский горком профсоюза АПК: решили жилищный вопрос**

### **Стороны конфликта**

Департамент жилищной политики и жилищного фонда Москвы с одной стороны и работники двух крупнейших московских кондитерских фабрик — с другой.

### **Проблема**

Работники двух кондитерских фабрик Москвы — ОАО «Кондитерский концерн “Бабаевский”» и ОАО «Рот Фронт», живущие в домах, в которых более 30 лет назад были организованы общежития, рисковали оказаться выброшенными на улицу. Они не смогли стать законными собственниками квартир, ранее принадлежавших предприятиям.

Здания должны были быть переданы Департаменту жилищной политики и жилищного фонда Москвы, и люди попытались узаконить свое проживание в них. Но многочисленные обращения в департамент результатов не дали. По мнению чиновников, данное общежитие собственностью города не является, а значит, и не может город передать квартиры в собственность жильцам.

### **Действие**

Выход был найден с помощью Московского горкома профсоюза работников АПК, где кроме юристов-«трудоуловиков» работают и специалисты по социальным вопросам.

— Решением жилищных вопросов мы занимаемся уже много лет, и занимались еще до изменений в стране в 1990-х годах, — рассказывает главный специалист МГК профсоюза по

социальным вопросам **Алла Шеланкова**. — Именно на такой прием пришли к нам и некоторые из жителей фабричных общежитий.

Согласно п. 2 постановления Верховного Совета РФ № 3020-1 от 27.12.1991 объекты государственности, в том числе жилищного фонда, независимо от того, на чьем балансе они находятся, передаются в муниципальную собственность городов и районов. А значит, в силу прямого указания закона здание общежития объектом муниципальной собственности является.

Кроме того, при передаче в муниципальную собственность эти объекты утратили статус общежитий. А значит, к квартирам в них применяется тот же правовой режим, что и для жилых помещений, предоставленных по договору социального найма.

Как доказали в суде юристы МГК профсоюза работников АПК, статус общежития эти дома утрачивают после вступления в силу закона «О введении в действие Жилищного кодекса РФ». И люди, проживавшие в них до вступления в силу данного закона, то есть до 22.01.2005, не могут быть выселены без предоставления другого жилья. И теперь ст. 4 закона РФ «О приватизации жилищного фонда в РФ», на которую ссылались чиновники департамента, к жильцам бывших общежитий уже не относится: они могут стать собственниками квартир на основании ст. 2 того же закона.

### **Итог**

Признав правоту аргументов специалистов МГК профсоюза, суд решил, что невыполнение чиновниками своих обусловленных законами обязанностей — не причина отказывать жителям в праве приватизировать жилье.

В суде были представлены интересы более пятидесяти жителей бывших фабричных общежитий. К началу марта было выиграно 49 процессов. При этом профсоюзные защитники не просили заключать договор социального найма, а требовали признать право собственности в порядке приватизации, которое людям не давали осуществить 20 лет.

## **«Нестле-Пермь»: победа над заемным трудом**



### **Предприятие**

Пермский филиал ООО «Нестле Россия». В настоящее время в филиале работают более 800 сотрудников.

### **Проблема**

Компания Nestle активно использует на своих фабриках заемный труд, за что не раз уже попадала «на заметку» как российским, так и международным профсоюзам. А в Перми заемные работники, нанятые через агентство Kelly Services, — зачастую и вовсе бывшие штатные сотрудники фабрики, которых ранее уволили, а позже наняли через агентство.

В официальном сообщении руководства говорилось, что в 2012 году «в связи с изменением в технологическом процессе и увеличением объема производства продукции... был подписан временный договор с профессиональным агентством по предоставлению персонала на возмездное оказание услуг. С декабря 2012 года по март 2013 года филиал «Нестле Россия» в городе Пермь в плановом порядке подписывает прямые контракты с квалифицированными претендентами на вакантные должности из числа сотрудников агентства».

В результате примерно половина рабочего коллектива попала в «гибкие» трудовые отношения, лишившись прав на соцпакет и гарантий по колдоговору, в частности, повышения зарплаты, что компания гарантирует только тем, кто числится в ее штате.

### **Действие**

Осенью 2012 года около 100 внештатных сотрудников создали профсоюзную организацию и написали заявления о приеме на работу в ООО «Нестле Россия». Основным требованием пермяков было проведение инсорсинга — процедуры возвращения работников в штат, заключения с ними прямых договоров найма, без посредничества агентств занятости. В очередной раз эти требования были изложены 21 января этого года, но руководство филиала их «не заметило».

25 января около 70 работников пермского филиала ООО «Нестле Россия» провели профсоюзный пикет у проходной своей кондитерской фабрики. Реакция не заставила себя ждать: на 31 января были назначены переговоры руководства филиала с



*Компания Nestle не раз попадала «на заметку» российских и международных профсоюзов, как работодатель, активно использующий на своих предприятиях заемный труд. (На фото — профсоюзный пикет, 2008 год)*

профсоюзной организацией. Однако сторона работодателя по сути саботировала встречу — она свелась к отказу менеджмента не только дать ответ на предложения профсоюза, но и вообще признать возможность переговоров о прямой постоянной занятости. Вместо честного диалога «Нестле» продолжило политику увилвания: несмотря на многочасовые усилия, не был даже подписан протокол встречи, фиксирующий позиции сторон.

К разрешению проблемы к тому времени подключился не только ЦК профсоюза работников АПК, но и Международный союз работников пищевой и смежных отраслей (IUF). IUF является одной из глобальных профсоюзных федераций и объединяет 350 профсоюзов в 125 странах мира, представляющих интересы свыше 12 млн работников. Давление на компанию многократно возросло: профсоюзное сообщество всем миром огласило консолидированное обращение, обратив внимание «Нестле» на то, что отказ профсоюзу в праве на переговоры является грубым нарушением российского законодательства, международных стандартов в сфере труда и социальной ответственности бизнеса.

### **Итог**

14 марта 2013 года профсоюзной организацией кондитерской фабрики «Нестле Россия» в Перми и руковод-

ством предприятия было подписано соглашение, завершившее переговоры о переводе в штат членов профсоюза работников АПК РФ, бывших заемных работников. 160 человек получили прямые договоры с компанией, подпав под действие социальных программ «Нестле» и коллективных соглашений.

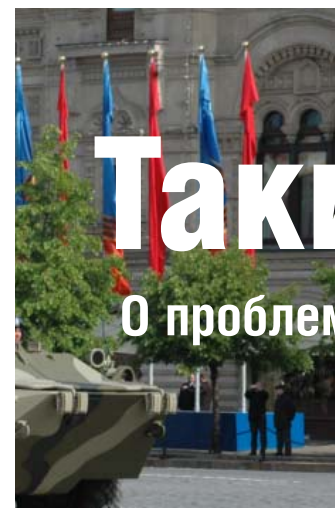
— Эта победа стала возможной благодаря стойкой, принципиальной позиции профсоюзной переговорной группы. Благодаря сплоченности членов первичной профсоюзной организации предприятия, их солидарности с работниками заемного агентства. Благодаря общему стремлению добиться лучших условий для всех наемных работников, производящих продукты компании «Нестле», и достойного отношения к ним, независимо от их формального статуса, — отметила председатель профсоюза работников АПК **Наталья Агапова**.

В свою очередь генеральный секретарь IUF **Рон Освальд** в специальном письме поздравил организацию с подписанием соглашения: «Вам удалось достигнуть по-настоящему позитивного соглашения по сложным вопросам и в очень жестких условиях... Годы борьбы научили нас не считать никакую победу окончательной; IUF приложит все усилия, чтобы помочь нашим членам в Перми укреплять свою организацию, представлять ин-

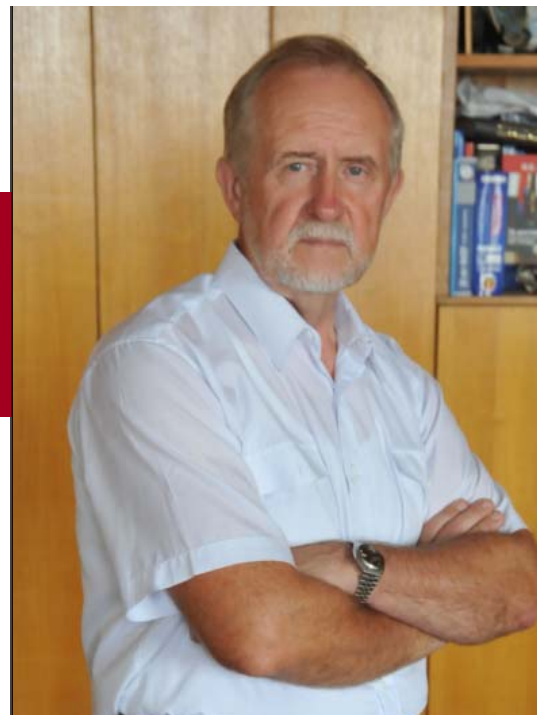
ОТЛРАСЛЬ,

Таки

О проблем



**Председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности «Оборонпроф» Андрей ЧЕКМЕНЕВ ответил на вопросы «Профсоюзного журнала»**



## **РЕСТРУКТУРИЗАЦИЯ ОТРАСЛИ**

— Андрей Иванович, перед разговором о собственно трудовых проблемах определимся с рамками, внутри которых эти проблемы возникают. Кому сегодня, если можно так сказать, принадлежит оборонная промышленность России? От ответа на этот вопрос зависит и формат отношений профсоюза и работодателя (собственника). Большинство ваших предприятий — это федеральные государственные унитарные предприятия, ФГУПы?

— Года три назад я бы сказал — да. Но за это время очень многое произошло. Было принято принципиальное решение, что все предприятия должны пройти акционирование. На первом этапе часть из них станут акционерными обществами со 100-процентным пакетом акций у государства. И после этого пакеты акций передаются в управление специально созданным компаниям. Таким как ГК «Ростехнологии», которые уже, опять-таки пакетами, передают акции своему внутреннему холдингу или управляющей компании и формируют так называемые вертикально интегрированные структуры. Результат: все предприятия должны выстроиться в таких структурах.

— Это некоторый аналог тех вертикально интегрированных компаний, которые уже выстроились в нефтянке, в металлургии?

— Там это делал рынок. Мы помним: кто в 90-е годы подминал под се-



бя целые сектора экономики — тот выстраивал свои системы управления. Сегодня в ОПК государством все делается целенаправленно. При этом часть акций оборонных предприятий в 90-е годы тоже «расползлась» по рукам — в зависимости от варианта, по которому происходило акционирование.

Решением руководства страны было определено, что в оборонно-промышленном комплексе именно эти вертикально интегрированные структуры будут исполнителями гособоронзаказа. В будущем только с головной компанией станут разговаривать. Мы постепенно уходим от открытых конкурсов и понимаем: в нашей системе есть уникальные исполнители, и между ними еще что-то можно поделить, но случайных игроков на этом поле нет. Так вот, сейчас предприятиям сказано: если они хотят участвовать в данном процессе, быть в вертикально

интегрированной структуре, то должны поделиться пакетами акций. 51% акций должен быть у государства. Кто соглашался, тот передавал или продавал свои пакеты акций.

**— Но есть достаточно успешные предприятия, которые работают с внешним рынком вооружений. Им это надо?**

— В основном это те, чья продукция интересует иностранных партнеров. Те, кто традиционно продают свои изделия на внешнем рынке, получают от этого прибыль и живут, в общем-то, небедно. Они выполняют и гособоронзаказ, потому что их изделия нужны всюду — и внутри страны, и вне ее. И пока их еще «жареный петух» не клюнул. Но все хорошее когда-то кончается. Я думаю, что постепенно вертикальные компании проблему внешних рынков подберут под себя. Но речь здесь идет о тех предприятиях, которые смогут успешно и само-

стоятельно работать на рынке.

**— А что будет с предприятиями, которые, скажем так, не вполне рыночные?**

— Есть предприятия, которые не смогут работать в рыночных условиях в силу ряда причин. Полигоны, например, имеют огромные площади и не могут себя содержать. Либо их надо закрывать, либо — давать дотацию. Их решили сделать казенными предприятиями. Таких всего 21 в секторе действия нашего профсоюза и еще три в других отраслях. Это те предприятия, которые принципиально нужны, хотя они сегодня являются убыточными. Логика следующая: предполагается, что если казенное предприятие сработало с убытками, то оно выставляет счет, и государство эти убытки гасит (если, конечно, убытки появились в рамках данных им заданий). Из них убыточными остаются примерно 70%. Но закрывать эти предприятия крайне сложно. Они,



*О фактическом развале оборонной промышленности России говорили участники XI Съезда Оборонпрофа в 2006 году (на фото справа). Тогда было решено воздействовать на главного работодателя оборонщиков — государство.*

*В последующие годы Рособоронпроф неоднократно заявлял о проблемах отечественной «оборонки». А когда письма и переговоры не давали результата, выходил на акции протеста.*

*На фото слева — 11 октября 2011 года представители Ассоциации российских профсоюзов оборонных отраслей промышленности передали в Правительство подписные листы с более 150 тыс. подписей в поддержку оборонпрома. На фото вверху — пикет «Оборонпрофа» 22 марта 2011 года.*



как правило, градообразующие — поселок, моногород. И там не очень понятно, как закрыть предприятие: где потом будут работать люди, кто будет, например, отапливать поселок?

Уже в 90-е годы было понятно, что часть производства избыточна, но закрыть его обходится дороже, чем «чуть-чуть поддерживать». Это беда. Людей чуть-чуть держат на минимальной заработной плате, чуть-чуть что-то дают, они что-то делают, они постоянно страдают. Это проблема. И для профсоюза она является очень серьезной.

**— Как эта проблема видна на уровне зарплаток?**

— Средний уровень заработной платы в боеприпасной отрасли дошел до 20 тысяч. Но это результат долгого пути, и к тому же «в среднем». Все равно есть отдельные предприятия, где средняя зарплата 9 - 10 тысяч рублей. Понятно, что это никого не устраивает, активные

люди уходят. Мы прямо говорим руководителям предприятий и отрасли: низкая заработная плата — это для предприятия потеря конкурентоспособности. Вы сами должны быть заинтересованы в том, чтобы как угодно поднять зарплату, чтобы люди у вас остались, чтобы вы могли выполнить, в конце концов, то, для чего вы предназначены.

## **ОБОРОННОЕ СОЗНАНИЕ**

**— «Оборонка» — это не пищевая промышленность, не просто машиностроение. Это специфика. В чем специфика персонала, в чем специфика условий работы?**

— Ну, вообще-то «оборонка» тоже вся разная. И не только среди отраслей сильное разграничение, но и внутри отрасли существуют разные направления. Например, есть научно-исследовательские институты. Туда внедряли новые технологии, оборудование. Там всегда собирались

умы, и там платили более высокую зарплату. Когда я окончил университет, мне сказали: за то, что работаешь в «оборонке», будешь получать на 20 рублей больше. В те времена для молодого специалиста 145 рублей были большими деньгами, когда остальные получали 105 - 110 рублей. И я туда пошел. Формировался элитный класс, эти люди в НИИ, в КБ были в какой-то степени привилегированной кастой. Но были и заводы, на которых делали «серию», внедряли технологии. Они базировались в градообразующих поселках, городах. Да, они тоже подпитывались, зарплата там была повышенной. Но там была и существенная вредность. Там было тяжело работать, потому что при огромных объемах работы всю ее нужно было сделать в срок, штурмовщина... Люди работали с большим напряжением.

Когда случилось то, что случилось, люди разбежались, почти каждый где-

то нашел себе новое место. Теперь самая большая проблема нашего комплекса — необходимость остановить и восполнить тот отток высококвалифицированных специалистов. Сегодня остались люди моего возраста, «вокруг 60 лет», которые еще являются носителями каких-то идей, технологий, работ. И появились новые, возраст которых «вокруг 30 лет». Разрыв между 60-летними и 30-летними преодолевается очень трудно: иное мировоззрение, иной подход, иное восприятие действительности. А технологии просто так, «по документам» не передашь. Нужно общение ученика с учителем. В России, как говорят, технология на кончиках пальцев. Какое-то очень важное изделие делали, как правило, только один-два человека. Остальные смотрели, как они это делали, и помогали им. Это было всегда. А сейчас связь между учеником и учителем разорвана...

— **Что сегодня изменилось к лучшему? Если, конечно, изменилось...**

— Государство сказало: сегодня вкладываем большие деньги в переустройство оборонного комплекса, в развитие технологий, в техперевооружение, в капстроительство, которого давно не было. Триллионы рублей туда идут. Но эти вложения надо делать под программы. Каждое предприятие для себя должно определить, где оно находится, что может сделать, чего ему не хватает для того, чтобы выйти на новый уровень. И государство под это, если сочтет возможным, выделит деньги. Отчитываться же за работу нужно будет не возвратом денег, а просто реальной продукцией самого современного качества, которую надо будет выпускать.

Эти деньги уже пошли на предприятия, многие технологические линии заработали совсем на другом уровне. И теперь, все это признают, самая главная проблема — это кадры. На «оборонку» привезти иностранцев нельзя. Поэтому здесь нужно срочно научить своих — и рабочих, и ИТР, и научных работников. Это делается. В рамках Военно-промышленной комиссии создано целое направление — по работе с кадрами. Я вхожу в состав этой рабочей группы, она уже несколько раз собиралась. Там пытаются определить, кого

нужно готовить, по каким направлениям. И второе важное направление — это поток новых технологий.

Сегодня перед предприятиями стоит большая задача — все-таки научиться делать продукцию гражданского назначения. Потому что для предприятий быть производителем только оборонного заказа — очень рискованно. Это означает быть заложником того, что если изменится структура гособоронзаказа или произойдет перепроизводство, то эти изделия больше не закажут. Образцом применения таких «двойных технологий» я бы назвал Уралвагонзавод. Он в свое время был создан как производитель железнодорожной техники и крупных видов вооружения — танков. Когда не было гособоронзаказа на танки — все средства бросали на производство железнодорожных вагонов и цистерн, другой гражданской продукции. Содержалась огромная инфраструктура. Когда появлялся гособоронзаказ, можно было на его изготовление перебросить людей и производить то, что понадобилось Российской армии или иностранным заказчикам. И одновременно работало мощное КБ. Сегодня Уралвагонзавод может быть примером успешной работы на ниве производства...

— **...На ниве двойных технологий, по сути...**

— Да. И там же была создана научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» — одна из первых вертикальноинтегрированных структур. В нее вошло, кроме самого Уралвагонзавода, еще почти два десятка предприятий и организаций по всей стране: в том числе специализированные институты в Москве, Санкт-Петербурге и других городах, заводы-комплекаторы в Сибири, Поволжье, на Урале.

Нельзя сказать, что проблем нет — проблемы всегда появляются. Но сегодня корпорация работает успешно. В процессе преобразования администрация не всегда понимала профсоюз, профсоюз не очень понимал, что будет с приходом новой администрации. Но эти отношения выстроились, и сегодня в рамках корпорации «Уралвагонзавод» действует нормальная система социального партнерства. Что нужно профсоюзу? Чтобы предприятие рабо-

тало устойчиво, чтобы была понятная перспектива по загрузке, по заработной плате и прочему. Там это есть.

## ИЗ ИСТОРИИ

— **Мы с вами познакомились в середине 90-х годов в момент марша работников на Москву, в котором участвовали «оборонщики».**

— Да, я уже работал председателем ЦК. В то время в ОПК наблюдался ряд серьезных проблем, прежде всего росли долги по заработной плате. Тогда было принято решение силами всех оборонных профсоюзов провести акцию в Москве, окружить Министерство обороны флагами. Для этого съезжались туда люди со всей страны...

— **Если попытаться в современной истории выделить периоды в жизни отрасли и профсоюза, то начинать нужно, наверное, с конверсии конца 80-х — начала 90-х годов?**

— Конверсии там практически никакой не было, это были слова. Денег нет, а заказы идут, промышленность работает. И люди, веря тому, что нельзя же без денег работать, работали: «Ну, потом отдадут». Это был страшный момент, когда мощные предприятия вкладывали все свои оборотные ресурсы в производство, готовили продукцию, которую — раз, и не оплатили. Два — и не оплатили! Ресурсы закончились, возникли долги между предприятиями, долги по заработной плате, по налогам. А позиция государства: это же нужно, делайте, заплатим. И вот с 90-го по 94 - 95 годы предприятия продолжали, как маховик, работать. Но технологии уже не шли, деньги не шли. Предприятия слабели. Люди, которые что-то понимали, начали уходить с предприятий. К середине 90-х годов оборонная промышленность погрязла в проблемах. Самая большая проблема была — где взять оборотные ресурсы, где взять деньги, чтобы опять вложить в производство. И ведь не понимали, что, может быть, не надо в него вкладывать, в то производство, которое никуда не ведет. Гайдар провозгласил открыто: зачем нам танки, мы продадим нефть и купим, сколько нам надо... К стати, эта тема и сегодня всплывает регулярно. Хотя давно понятно: купить хорошее нельзя, а плохое не нужно. Хорошую про-

дукцию нам могут продать один-два раза, потом обрежут все ниточки и скажут: извините. А в то время метания еще продолжались.

Переломными стали 1999 - 2000 годы, когда поняли, что нужно восстанавливать «оборонку». Но чтобы она «накатом» восстановилась, время было упущено. Нужно было принимать принципиальные решения. Уже в 1990-м году надо было принимать решения по танковым заводам. Если России не нужны несколько танковых заводов, то надо оставить один. А другие? Что с ними делать? А это десятки тысяч человек... Сколько нужно пороховых заводов?.. Решений не было, оставили все как есть. И проблема была в том, что патронных заводов было семь, а всего объема гособоронзаказа в те годы хватало только одному заводу на месяц работы. И все семь друг у друга что-то вырывали, воевали за эти крохи... А в итоге ничего не производили. Сейчас структура управления отраслью восстанавливается.

— Разве за это время нас не вытеснили с рынка вооружения Западная Европа, американцы?

— Мы с этого рынка никогда не уходили полностью. Ведь в чем была сила оборонной промышленности России? Ее продукция всегда была очень надежная — раз. Достаточно простая в обращении — два. И главное, что во времена Советского Союза мы очень со многими странами имели контакты и поставляли им продукцию практически бесплатно или по очень небольшой, символической цене. Огромное количество нашего вооружения уже было поставлено во многие страны. А что такое иметь, например, в наличии десятки или сотни танков? Необходимо от них либо отказаться, либо приобретать новые и переучивать на них людей.

— А стандарты уже заложены...

— Стандарты уже заложены, их уже знают. И покупать вооружение для этих танков проще, и модернизацию этих танков проще производить, чем покупать новые. Американцы иногда шли на то, что бесплатно отдавали свою более-менее устаревшую технику. Говорили: это вам бесплатно. Но ведь в тех странах тоже понимали, что сегодня это бесплатно, значит, нужно на нее переучиться, а потенциально



По данным исследования Стокгольмского международного института изучения проблем мира, продукция российских оборонных предприятий — одна из наиболее востребованных за рубежом, наряду с продукцией из США и ряда европейских стран. Покупателей всегда привлекала надежность, простота в обращении и умеренная стоимость вооружения из России. Основной спрос всегда был на российскую противотанковую технику

эта техника дороже. И это не всех устраивало. Были конкурентные вещи. Почему Индия традиционно покупала у нас? Потому что Пакистан покупал в другом месте. Поэтому мы всегда возвращались на те рынки, которые традиционно были за нами.

Но я говорю по своей части, по боеприпасам, по стрелковому вооружению, по технике поля боя. Спрос был большой на противотанковую технику, она вообще у нас очень хорошая и значительно дешевле, чем у американцев и прочих западных производителей. Так что все это значительно поддержало наши предприятия.

## ПРОФСОЮЗ: ПРОБЛЕМЫ И ИХ РЕШЕНИЕ

— В связи с выстраиванием вертикально интегрированных систем управления структура профсоюза не меняется? В некоторых профсоюзах были созданы межрегиональные профобъединения. И, соответственно, есть проблемы с территориальными органами профсоюза. В вашем случае?..

— К счастью, мы позже начали этот процесс. Вполне понятно, что работодателю проблемы профсоюзной структуры — дело десятое. Он в момент, когда ему нужно что-то под себя строить, создает экономически обоснованную модель развития бизнеса, а потом думает, как ей жить. Когда работает эта экономическая модель, когда он сформирует свой бизнес, он начинает понимать, что ему нужно здесь что-то делать с коллективом, кто-то с людьми должен работать... Есть профсоюзы. Он обращает внимание на эту структуру. И начинает думать, что ему нужно иметь. Конечно, для него лучше иметь профсоюз, лучше всего свой, лучше самому назначить профлидеров, если богатая контора — дать немножко денег, и — «ребята, спортом занимайтесь, чтобы никто не бузил, следите за питанием в столовой, а я — отец родной, я обо всех позабочусь». По этому пути пошли многие олигархи, которые добились построения профсоюзных структур под себя.

Мы, придя к этой ситуации позже, понимали, что эта проблема существует, с ней столкнулись уже несколько

профсоюзов. Но, к счастью, в тот момент этим вопросом занимался горно-металлургический профсоюз, и его лидер **Михаил Тарасенко**, может быть, первым сказал: зачем ломать структуру? И мы для себя договорились: давайте внутри каждого холдинга создавать Совет председателей первичных организаций, которые в нем работают. Тем самым мы не разрушаем структуру профсоюза, не выдергиваем эти организации из наших территориальных организаций, которые и так сегодня переживают не лучшие времена. Если вывести какую-нибудь мощную организацию — скажем, Уралвагонзавода из Свердловской областной организации — то ее можно будет закрывать.

Но мы пошли немножко быстрее и дальше. Тому, кто строит бизнес, не важны профсоюзные дела. И мы должны сами свою структуру создать и предложить ее бизнесу. Профсоюз определил, что в каждой вертикально интегрированной структуре создается Совет председателей первичных организаций, действующих в холдинге. Руководить советами будут, как правило, председатели «головных» первичек. Мы не рвем организации, у нас нет профорганизации корпорации «Уралвагонзавод». У нас есть масса первичных организаций, которые расположены в Алтайском крае, в Омске, Екатеринбурге, Москве, Санкт-Петербурге. Мы их оттуда не дергаем, но с определенной регулярностью они собираются для обсуждения общих проблем и, приняв решения, уезжают для их реализации у себя на предприятия.

Тут есть еще причина, почему мы, взаимно договорившись, к этому пришли. В вертикально интегрированные структуры могут входить предприятия из разных отраслей. В корпорациях кроме нас есть предприятия авиационной промышленности, есть машиностроители и др. И мы говорим: нам безразлично, в Совет председателей мы включаем председателя любой первичной профорганизации любого профсоюза, который здесь есть. И они, собираясь на Совет председателей, равноправны.

— Сейчас число работающих в отрасли примерно 300 тысяч чело-

век...

— Поменьше.

— А в профсоюзе состоят более 200 тысяч...

— По нашему законодательству человек, вышедший на пенсию, может оставаться членом профсоюза. И у нас во многих организациях, особенно в заводских поселковых, работающих оставалась, скажем, тысяча, а пенсионеров было 5 тысяч. Формально у нас была большая профорганизация, а работников — меньше трети. И мы тогда сказали: если активный человек, действительно профсоюзник, вы его оставляйте. Или это люди, которые работают в Совете ветеранов, как актив, — их тоже надо сохранять в профсоюзе, а по остальным смотрите на местах. И сегодня у нас неработающих пенсионеров немного.

— При этом на 94% предприятий наличествует колдоговор.

— Охват работников, которые защищены колдоговором, — более 98%. Мелкие предприятия или организации действительно не имеют колдоговоров по ряду причин. Мы их хоть и «принуждаем», но еще есть такие. И всего единицы крупных, где просрочили сроки заключения колдоговора, там есть проблемы.

— У вас за прошлый год был рост зарплаты по ряду производств, примерно на 17%. Это потому что деньги, которые выделяет бюджет, все-таки до людей начали доходить в большем объеме?

— Деньги бюджет выделяет не на зарплату. Деньги выделяются на программу развития оборонно-промышленного комплекса: на создание новой техники, на строительство, на технологии. Но в итоге существенная часть доходит до людей, потому что появляется возможность работать, производить продукцию, и приходит заработная плата. Конечно, есть определенный рост зарплат, но он связан, в том числе, с очень невысокой заработной платой в прошлые периоды. И нам обидно слышать какого-нибудь руководителя, который в очередной раз говорит: «Производительность труда повысилась всего на 10%, а мы повысили заработную плату на 30% — это несоответствие». Какое несоответствие?! Вы





недоплачиваете людям и сегодня! Но мы понимаем, что у вас просто ресурсов нет.

**— Если попытаться проранжировать проблемы, которые стоят перед профсоюзом, назвать три наиболее важных — как бы вы их определили?**

— Есть проблемы стратегические. Задача нашего профсоюза — следовать за курсом на реструктуризацию наших предприятий, который проложен, и попытаться повлиять на этот курс с целью сохранения большинства рабочих мест. И добиться того, чтобы эти рабочие места были достаточно эффективными и достаточно оплачиваемыми. Не мы решаем, сколько предприятий сократить, мы не можем здесь навязывать свое решение. Например, не нужны какие-то взрыватели, а это предприятие другие производить не может. Загрузить его новыми взрывателями невозможно, поэтому здесь нужно принимать решение другого характера. Но мы должны позаботиться о людях. Если эти полторы тысячи человек сегодня будут просто выброшены с предприятия — это будет провал профсоюза. Мы должны договориться: либо этих людей должны загрузить иной рабо-

*Сейчас государство вкладывает большие средства в развитие и переустройство оборонного комплекса. Многие предприятия уже начали работать на новом технологическом уровне и готовы к выпуску продукции самого современного качества*

той на этой же площадке, либо для них должны быть проведены программы переобучения. Но там, где завод будет работать, мы должны в самые короткие сроки вместе с администрацией продумать, что нужно сделать, чтобы заработная плата возросла. На работающее предприятие люди придут. А если предприятие стоит и ждет заказа, который придет через два года, то люди не придут на это предприятие, и через два года оно ничего не сможет производить.

**— Либо на предприятие, где низкая зарплата изначально.**


— Если изначально ему говорят: ты получишь 15 тысяч, — молодой человек не придет, особенно в крупных городах. Понятно, что здесь совсем другие запросы. И это вторая тема.

Третья тема — профсоюз, мы все-таки должны думать о выстраивании своей организации. Для того чтобы решать эти большие проблемы, профсоюз должен быть сильной организацией. Сильной организацией он

становится только при наличии достаточно значительного количества активных членов. То есть наша цель — добиться того, чтобы членство не падало, а там, где уже произошло падение, — чтобы его поднять. Когда люди объединятся, когда профорганизация «нарастит мясо», станет сильной, она будет достаточно независимой, она будет адекватной для того, чтобы с работодателем вести нормальный паритетный разговор. Если же она останется маленькой, она неминуемо станет маргинальной, то есть будет решать какие-то свои, частные проблемы, как выжить кучке людей, которые здесь остались. Ей не замахнуться на решение серьезных вопросов. Принцип 50% (численность профорганизации в сравнении с общим числом работников. — **А.Ш.**) — достаточно жесткий. Ты — 50% + 1 человек, и ты можешь заявлять о себе, и идти на подписание колдоговора, и какие-то вопросы решать. Как только ты стал 35% или 40% — тебя могут услышать, а когда ты будешь

# У нас колхозы есть

## Белгородчина: путешествие на остров социализма в современной России



**Ордена Трудового Красного Знамени колхоз имени Фрунзе, расположенный неподалеку от Белгорода, — хозяйство уникальное для современной России. Здесь до сих пор сохранена та, социалистическая, форма собственности, когда все в колхозе принадлежит всем его работникам. А их сейчас около полутора тысяч. Здесь в сумятицу 1990-х сумели не только уберечь хозяйство от развала, но и вывести его на достойный производственный уровень, а жизнь самих колхозников — на достойный уровень социальный. Уникален и бессменный глава колхоза — Василий ГОРИН, ставший председателем еще в конце 1950-х годов. Свое обещание всегда платить колхозникам зарплату вовремя он до сих пор не нарушил ни разу, без поправок на дефолты и экономические кризисы. Ну а свою профсоюзную организацию в колхозе называют правой рукой председателя, только «желтые профсоюзы» тут абсолютно ни при чем. Просто здесь — социалистическая форма хозяйствования... и жизни.**



## ВОТ ТАКАЯ ЗДЕСЬ ПОЛИТИКА

Земля в Белгородской области на вес золота — чернозем. Рассказывают, что во время Великой Отечественной войны фашистские оккупанты срезали почву пластами и как ценный трофей вагонами вывозили в Германию. А спустя почти полвека, в начале 1990-х, на белгородскую землю пришли другие оккупанты, из своих, из сограждан: новоявленные бизнесмены, чиновники и прочие власть имущие. Только желали они не вывезить драгоценный чернозем, а скупать или попросту забирать все земли подряд и всеми возможными способами.

— Году в 1992-м, — вспоминает заместитель председателя Белгородского обкома профсоюза работников АПК **Валентина Харебина**, — у нас в области буквально за одну ночь реорганизовались практически все колхозы. Осталось их тогда совсем немного, да и то маленькие, по сто человек. Помню, рассказывал мне прежний председатель одного из колхозов, перешедших тогда в частную собственность: «К нам пришли хорошие спонсоры, и если тогда зарплата на селе была 1800 — 1200 рублей, то пообещали до 35 тысяч! Мне и дали 35 тысяч, главному агроному 30 — мы были просто в шоке от счастья! А потом пять лет поработали — и всё, повыбрасывали всех»...

Хозяйство, расположенное на территории двух сельских поселений, — шесть населенных пунктов и более 18 тысяч гектаров земли вокруг — тоже было лакомым куском. Однако тут препятствием для «бизнеса» стало то, что даже после развала СССР это хозяйство принадлежало его работникам. Как был ордена Трудового Красного Знамени колхоз имени Фрунзе, так им и остался. И его председатель, бывший фронтовик **Василий Горин**, как и много лет назад, продолжал защищать землю от новых оккупантов. И вместе с ним — профсоюзная организация колхоза.

— Тяжелейшая борьба была... — вспоминает Василий Яковлевич. — Отстоять удалось далеко не все. Я уговаривал тогда, до слез доходило: не берите, ну не постройте вы там ничего, и дороги туда нет, никто туда не поедет. «Нет, — отвечали мне, — мы будем открывать производство». Да только ни-

чего не открыли и не построили... Погоняли меня тогда хорошо. Бывали, к примеру, случаи, когда мне говорили: «Ты завтра принеси документы, что колхоза уже нет, ты его распустил», — это слова представителя тогдашнего президента. Подлец, каких мало. «Я его не создавал, — отвечаю. — Приезжайте, собирайте людей и решайте с ними, а я этого делать не буду».

И приезжали, и собирали собрание. Дали возможность высказаться тем, кто за реформирование хозяйства, за его передачу в частную собственность. Но, как вспоминает председатель профсоюзной организации колхоза **Виктор Гурьев**, больше одного и не выступило, а колхозники постановили, что пахотные земли неделимы, принадлежат всему колхозу. Кому это не нравится — могут уезжать. А еще обратился Василий Горин к губернатору Белгородчины **Евгению Савченко** с просьбой выкупить земли в собственность области, чтобы потом колхоз взял их в аренду.

Так и удалось сохранить земли. Другая проблема была в том, чтобы хозяйство могло работать, развиваться и давать заработную плату колхозникам. А это в России 90-х было очень непросто, хотя...

— Мы нормально выживали, абсолютно нормально. Чем больше сложностей, тем больше интереса, — вспоминает Василий Яковлевич. — И наши люди не знали, что такое остаться без копейки в кризис или в дефолт, они их попросту не заметили.

Председатель колхоза вспоминает август 1998 года, когда за несколько дней в разы взлетели цены буквально на все. И совершенно невозможно было выживать на ту враз обесценившуюся зарплату. Однако у колхозников она вполне соответствовала взбесившимся ценам. Расчет был прост: горюче-смазочный материал в колхозе всегда хранили с запасом на год, да к тому же на колхозном складе придержали 2,5 тонны сахара, который с 3 рублей за килограмм подорожал до 18-ти. А когда цены выросли, то выручка за проданный сахар пошла и на нужды колхоза, и на зарплаты колхозникам. Жили по-человечески.

— В первую очередь мы всегда старались, чтобы были семена, удобрения

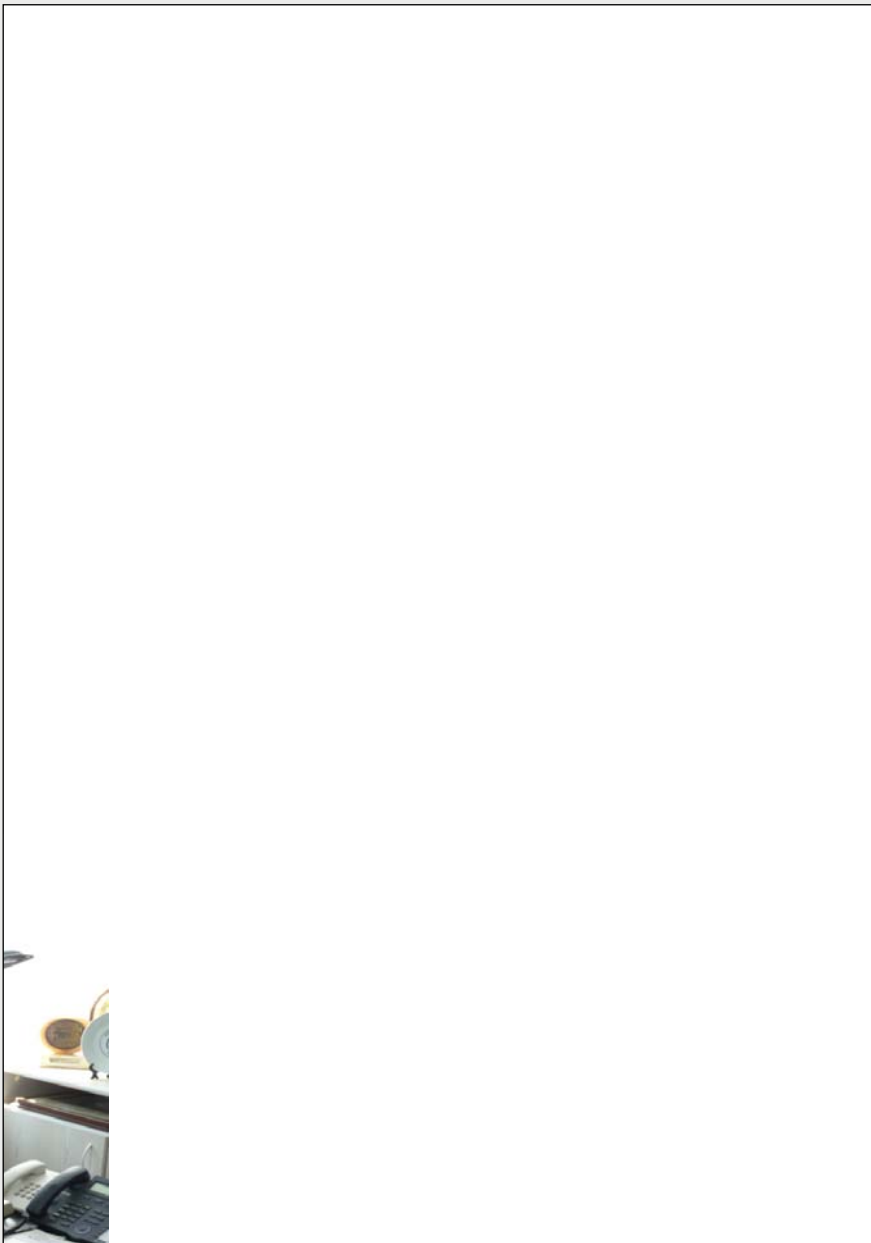
и горючее. Чтобы мы всегда могли посеять, обработать и убрать — это наш главный стратегический запас. Будет корма — будут свиньи, будет молоко. Будет все. Я не занимал ни копейки никогда ни у кого, кредитов не брал, но у нас люди не знают, что такое даже недельная задержка зарплаты, — говорит Василий Горин. — Мало того, оплата труда каждый год повышается, а вот снижения зарплаты не было.

— И количество рабочих мест не уменьшалось, — присоединяется к нему председатель профсоюзной организации колхоза. — Когда все модернизировались, когда покупали импортную технику, у Василия Яковлевича всегда была позиция однозначная: зачем я буду обогащать зарубежного производителя — почему бы не купить вместо немецкого тот же самый ростовский комбайн? Да, мы могли купить более мощные свеклоуборочные комбайны, но тогда остался бы один механизатор вместо трех-четырех. Куда людей девать? И еще один момент — когда начались сложности с работой, в колхозе не было сокращений людей. Мы сократили рабочий день до семи часов, рабочую неделю перевели на пятидневку. Хотя люди приходили, говорили: оставьте нас меньше, и мы будем больше зарабатывать. Но тогда без работы остались бы другие колхозники. И не стали людей сокращать. Такая у нас политика.

## О КОЛХОЗНОМ СОЦКУЛЬТБЫТЕ

Колхоз имени Фрунзе сейчас располагается на территории двух сельских поселений — Бессоновского и Щетиновского, центральная усадьба хозяйства — в первом из них. Именно там, в селе Бессоновка, мы и встретились с председателем Василием Гориним.

Вместе с Виктором Гурьевым выходим из здания правления колхоза на залитую солнцем улицу — на дворе конец апреля, весна. Вокруг — непривычная для российского села чистота и ухоженность, нет мусора, ровный асфальт, аккуратные клумбы. (Представляете, у них работает целая колхозная бригада цветочников-озеленителей!) Мы идем на центральную площадь села, где над Вечным огнем высится мемориал «Журавли», в память о Великой Отечественной войне. Под музыку



*Председатель Василий Горин: «У нас журналисты часто бывают и каждый раз спрашивают: как вы сохранили хозяйство? Я говорю: я сам не воровал и никому не давал. Поэтому оно и осталось».*

## СПРАВКА

*Василий Яковлевич Горин — председатель ордена Трудового Красного Знамени колхоза имени Фрунзе, почетный гражданин Белгородской области. С 2002 года в Белгородской области ежегодно вручается памятный знак и премия им. В.Я. Горина за достижения в области сельского хозяйства.*

*Трудовые награды:*

*Дважды Герой Социалистического Труда (1971, 1985).*

*Ордена: орден Ленина (1965); орден Трудового Красного Знамени (1976); орден Октябрьской Революции (1981); «За заслуги перед Отечеством» II, III и IV степени (1996, 2006, 2011); орден Почета (2004).*

*Медали: Золотая медаль ВДНХ (1996); «За заслуги перед землей Белгородской» I степени (2003); «За вклад в развитие агропромышленного комплекса» I степени (2007).*

*Заслуженный работник сельского хозяйства РФ (1994); лауреат премии имени А.Н. Косыгина и национальной премии им. Столыпина «Аграрная элита России».*

*Почетный доктор экономических наук ВНИИ экономики сельского хозяйства; почетный профессор Белгородской государственной сельскохозяйственной академии; почетный профессор Московской сельскохозяйственной академии им. Тимирязева.*

*Поощрения президента и правительства РФ; Благодарность президента РФ (2002).*

одноименной песни гвоздики из наших рук ложатся на плиты около огня. Дань прошлому и погибшим в той войне, здесь к этому относятся с особенным трепетом...

Неподалеку от мемориала — данью будущему — высится современное светлое здание спортивного комплекса. Его, рассказывает председатель профорганизации, губернатор области подарил колхозу в честь 90-летия Василия Горина два года назад. Внутри здания — все тоже на самом современном уровне: огромный спортзал, оборудование, раздевалки, душевые...

— На нашей спортплощадке мы можем проводить соревнования и всероссийского, и международного уровня, — с гордостью рассказывает директор спорткомплекса **Николай Китляр**. — Среди наших спортсменов популярны греко-римская борьба, айкидо, художественная гимнастика, волейбол, мини-футбол — для детей и молодежи; тренажерный зал и калланетика, восточная гимнастика и хатха-йога — для взрослых. Занятия обычно проводятся вечером, после работы. Кстати, есть уже первые результаты и победы.

Что удивительно, в спорткомплексе нет ни одной платной секции, чему, конечно же, способствует финансовая поддержка из области и от колхоза. Возможно, говорит Николай, впоследствии и будут такие, но уж точно не для работников колхоза. И тоже бесплатно работает Центральный дом культуры, расположенный рядом со спорткомплексом. От своего спортивного собрата он отличается возрастом — в этом году ДК исполняется 45 лет.

— В том же году у нас были созданы первые творческие коллективы — хор русской песни, ансамбль русских



Люди в колхозе им. Фрунзе не знают проблем, с которыми ежедневно сталкиваются жители многих российских сел. Им не нужно уезжать из родного дома в поисках работы и приличной зарплаты — и занятость, и достойную оплату труда гарантирует колхоз и его профсоюзная организация.

Да и в свободное время есть чем заняться. Практически в каждом подразделении колхоза есть творческие коллективы, местный Дом культуры проводит множество мероприятий, да и во Дворце спорта (на фото слева) работают разные секции — по интересам, для любого возраста, и главное — бесплатно.

При этом родителям нет причин волноваться за своих детей: каждая школа в колхозе — это целый образовательный комплекс, где каждый ребенок сможет, помимо учебной программы, заняться и спортом, и творчеством.

А еще — в колхозных селах просто приятно пройти по улице — за этим следит целая бригада цветочников-озеленителей! (На фото вверху — центральная площадь села Бессоновка летом)



народных инструментов. Сейчас их уже шесть, — рассказывает худрук Бессоновского сельского ДК **Марина Пашкова**. — Есть детский духовой коллектив, хореографический коллектив «Школьные годы», оркестр русских народных инструментов, хор русской песни, вокальный ансамбль «Забава». А всего в Доме культуры 32 клубных и творческих объединения.

Словом, практически в каждом производственном подразделении колхоза есть свой творческий коллектив. Мужской хор автопарка (в нем поет и глава профсоюзной организации), хор физкультурно-оздоровительного комплекса, общеобразовательной школы, второго производственного участка... И ежегодно в канун Дня Победы на площади села проводится фестиваль хороших коллективов «Бессоновский победный май». Колхоз Дому культуры тоже помогает — и премиями со-

трудникам, и ремонтом, и концертными костюмами, и инструментами. Да и транспортные расходы на доставку участников многочисленных мероприятий в ДК (фестиваль хоров — далеко не единственный!) колхоз тоже берет на себя. Так и живут. Нескучно, это уж точно.

— Возможно, это необычно для сельской глубинки, но из нашего колхоза не уходит молодежь, — подчеркивает председатель профсоюзной организации. — Молодых больше всего в автопарке, в подразделениях свиноводства и молочного животноводства. С чем это связано? С хорошей инфраструктурой, когда человеку вечером есть куда пойти, есть чем себя занять. Много сил потрачено на сохранение средних школ в наших селах: ведь если исчезнет школа — исчезнет молодежь, исчезнет село. Тем более что у нас школа — это целый развивающий комплекс (вы заметили, что в

Бессоновке она расположена как раз рядом с ДК и спорткомплексом?): музыкальная, спортивная и общеобразовательная школы — единое целое.

### **ЗАМКНУТЫЙ ЦИКЛ**

В единое целое объединены и все производства колхоза. По-научному это называется законченным, или замкнутым, циклом: свои фермы, корма, частично — переработка, склады, даже свои магазины. Основное производство — конечно, свиноводство, как и во многих хозяйствах Белгородской области. «В прошлом году 11 с половиной тысяч тонн свинины в живом весе продали», — гордится Виктор Гурьев. Кроме того, колхоз — крупный производитель молока. Причем коровы здесь особенной — бессоновской — породы. Колхозное молоко с удовольствием покупают молокозаводы и Белгородской области, и Центрально-Черноземного района России. Ну и третья направле-



*В прежние времена труд сельских жителей считался одним из наиболее тяжелых при достаточно низком уровне жизни. Для работников колхоза им. Фрунзе за последние годы многое изменилось к лучшему. Председатель колхоза с гордостью говорит о том, что более чем за полвека своей работы ни разу не задерживал людям зарплату, и практически в каждом дворе есть личный автомобиль. И это правда, заверено профкомом. Да и пресловутый жилищный вопрос здесь не актуален...*



ние колхозной деятельности — выращивание сахарной свеклы. Переработкой ее здесь пока не занимаются, отправляют на Дмитротарановский сахарный завод. Но это только пока...

— Пусть и не миллионы прибыли, но зато у каждого колхозника, а их у нас почти полторы тысячи — 1480 человек, зарплата более 20 тысяч рублей, — подчеркивает председатель профсоюзной организации, и не зря подчеркивает: средняя зарплата в реальном секторе экономики на Белгородчине выше лишь на пару тысяч рублей. И продолжает: — Когда я стал председателем профкома колхоза, мне Василий Яковлевич примерно так сказал: «Профсоюз и колхоз — это одна организация. Нет сейчас ни партии, ни комсомола, а профсоюз остался. И тебе со мной не придется бороться ни за зарплату, ни за увольнение — это я тебе обещаю». И ни разу таких проблем у нас не возникло.

В легковушке Виктора Гурьева мы объехали несколько колхозных под-



разделений. С самими же работниками удалось поговорить не везде, основное производство колхоза — закрытая зона. Берегут поголовье свиней, восприимчивое к инфекциям. И самая страшная из них — африканская чума, что этой весной поразила поголовье свиноферм в соседних областях. Здесь же еще держатся благодаря мерам предосторожности. Поэтому о работе колхозных свиначок я узнаю от профсоюзного руководителя, обозревая угодыя из окна машины.

— Справа от нас — свиноводческий цех откорма № 2, самый большой цех откорма. Здесь все полностью автоматизировано и компьютеризировано, создан нужный микроклимат, — рассказывает мой гид. — Но нас туда не пустят. Это же целое бедствие — африканская чума! У нас жесткий контроль, уже месяц люди заходят на работу и выходят через душ. А работают в нашем колхозе операторы свиноводства в режиме пятидневной рабочей недели и по семь часов в день.

Мы проезжаем молочный комплекс им. Н.В. Пелихова, самый большой и современный в колхозе, с почти тысячным поголовьем коров. Следом за ним — колхозный комбикормовый

завод, обеспечивающий фермы и комплексы своими кормами. Сенохранилище. Робко зеленеющие первыми ростками поля ранних зерновых культур и поля свежеспаханные, еще только ожидающие посевной.

— У нас замкнутый цикл, — продолжает Гурьев. — Мы выращиваем на колхозных полях свое зерно, причем можем регулировать по посевным площадям, сколько нужно для кормления животных. Поэтому себестоимость продукции получается сравнительно невысокой, что, естественно, сказывается на производстве и свинины, и молока. И если другие должны покупать комбикорма, то у нас они свои. Кроме того, за разведение племенного скота колхоз получает дотацию и от области, и от государства. Это чистые породы свиней — сальная, украинская, дюрок, ландрас, и результаты у нас хорошие.

А еще в колхозе есть свое тепличное хозяйство. Весной в теплицах зеленеет рассада и пестрит разноцветное море цветов — скоро они украсят клумбы в Бессоновке и в других селах колхоза. А в зимнее время здесь, на закрытом грунте, выращивают овощи для колхозных детских садов и школ, для

колхозных магазинов. Там же, в этих магазинах, кстати, можно купить и молоко, произведенное на колхозных фермах, причем дешево — от 16 до 20 рублей за литр. А вот основной продукт — свинина — пока в колхозных магазинах не продается: нет условий. Зато ее могут выписать, кому сколько надо и по себестоимости, сами работники. И вот что интересно: не важно, где работает человек — в поле, теплице, на комбикормовом заводе или на основном производстве, на ферме, — зарплата у всех примерно одинаковая. Как-то необычно, правда? Но это же колхозное хозяйство — прибыль с разных предприятий идет в общую кассу.

— Зарплата, может быть, и одинаковая, а вот премии будут разные, — поясняет Виктор Гурьев. — Кто-то добросовестно поработал, значит, у него будет премия. А кто-то просачковал или нарушил технологию, что принесло убыток, — премии ему не будет. Но таких в колхозе мало, у нас кадры очень хорошие.

И это, скорее всего, верно. Ведь оказалось, что просто так, «с улицы», колхозником стать нельзя. Надо сначала года три поработать в колхозе, проявить себя хорошим работником.



И только тогда коллеги смогут рекомендовать человека в колхоз.

## КАК ПОБЕДИТЬ НА 10 РУБЛЕЙ

Но если заслужил право стать членом колхоза, то можешь сразу забыть о многих житейских трудностях. Потому что коллективный договор в хозяйстве действует весьма солидный: он защищает колхозника на протяжении всей жизни и выполняется безукоризненно.

Вот, к примеру, сейчас много говорится о защите материнства и детства, о повышении рождаемости и т.п. В колхозе им. Фрунзе к этой директиве подходят не в плане рассуждений, а конкретно и вполне материально ощутимо. Молодые родители-колхозники — мама или папа — могут находиться в декретном отпуске по уходу за ребенком до 2 с половиной лет, получая каждый месяц доплату от колхоза, дополнительно к государственному пособию.

Потом родитель вполне спокойно может вернуться на работу: ребенку гарантировано место в колхозном детском саду с льготной оплатой — 10 рублей в день. А когда малыш становится школьником — стоимость его питания в школе родителям полностью компенсирует колхоз.

И пенсионеры тоже не обделены вниманием. Им при уходе на пенсию выплачивается выходное пособие соответственно стажу работы. Например, для женщин эти выплаты начинаются от 10 лет стажа — один месячный оклад, за 15 лет — два, за 20 — три, а отработавшие в колхозе четверть века и более получают пять месячных окладов. У мужчин этот график сдвигается на пять лет. Но это не всё. Пенсионеры получают помощь натурой — зерном или сахаром, колхоз помогает им к праздникам, включает в списки на получение дополнительной годовой премии. Кроме того, и каждому работающему колхознику, и пенсионерам колхоз бесплатно обрабатывает огород, сколько бы соток тот ни имел: нужно пахать, культивировать — пожалуйста.

Кстати, льготами пользуются не только работники колхоза, бывшие и настоящие. Сотрудникам бюджетных

организаций, находящихся на территории колхоза, — амбулатории, школ, почты, магазинов, администрации района, спорткомплекса, школы искусств, — тем, кто участвует в жизни колхоза, тоже бесплатно пашут и сеют, по льготной цене дают и зерно, и комбикорм.

Отдельной строкой — о столовой для колхозников, где мне посчастливилось пообедать. Как рассказали ее работники, «наела» я на завышенную по колхозным меркам сумму — что-то вроде 12 рублей 70 копеек. Но это потому, что помимо классического набора — первое, второе и третье — были предложены дополнительные блюда. Обычно, и только для работника колхоза, традиционный обед стоит 10 рублей. А во время полевых работ трехразовое горячее питание люди получают бесплатно.

— Почему так дешево? Да потому, что мы готовим из того, что производится в нашем колхозе, — улыбаются поварахи. — Вот в вашей обеде — капуста с колхозных полей, мясо, гречиху выращиваем сами, сметана наша. Растительное масло тоже свое — есть маслобойня. А вот хлеб мы не печем, нет своей пекарни.

Что ж еще? Ах да, стоит рассказать, как в колхозе решается квартирный вопрос, для многих в стране нерешаемый. Самое простое — это выделение бесплатного транспорта, если колхозник решил строиться и ему нужно купить стройматериал. Лишь бы строились! Кроме того — и это впечатляет — для колхозников цена квартиры в колхозных домах снижается вдвое. Для иллюстрации: 2-комнатная квартира со всеми удобствами обойдется до 300 тысяч рублей. Ну а коль скоро работник колхоза со стажем решил строить свой дом, то ему предоставят беспроцентный кредит. Большая редкость, между прочим. На крупных предприятиях металлургии, энергетики, в нефтянке — да, встречается, а вот в сельском хозяйстве — вряд ли.

Листаю буклет коллективного договора колхоза. Оплата сверхурочных, работы в ночную смену (и не 20%, по минимуму, а 40% от тарифной часовой ставки!), бесплатное молоко и доставка колхозников к месту работы и обратно, доплаты за вредность, на-

числение премиальных... Если все гарантии суммировать и поделить — точно хватит не на один коллективный договор. Но, как говорится, предела совершенству нет, и в колхозе рассчитывают, что уже в недалеком будущем приятным дополнением к этим гарантиям станет существенное повышение заработной платы. И имя этой надежде — социально-экономический сельскохозяйственный кластер.

## «У НАС КРИЗИС НЕ НАСТУПИТ»

— Я иногда ездю к концу дня на свиноводческую ферму. Еду посмотреть не на работу, а на девчат-свинарок, которые выходят после смены, — признается председатель колхоза Василий Горин. — Вот она выходит оттуда — волосы уложены, накрашена, чисто одета! Выходит и вынимает ключи от машины, села, заводит, поехала... А я полетел, полетел на 30 — 40 лет назад, когда работники этой профессии были несчастнейшими из людей: в грязи, в навозе, в постоянном страшно тяжелом физическом труде. И мне, конечно, приятно, что все это далеко в прошлом. И люди, наверное, это понимают: они своей работой отдают долг мне, а я — им. Так мы взаимозаменяемо друг на друга работаем.

За годы в колхозе имени Фрунзе изменилось многое и к лучшему. Выросли, так сказать, «производственно-экономические и социальные показатели», улучшилась жизнь, материальное состояние людей, культура села, культура производства. Проще говоря, колхозники сейчас и живут по-человечески, и работают в хороших условиях за достойную зарплату.

А будет, уверен Василий Яковлевич, еще лучше. Ведь уже сейчас ни в одном селе колхоза нет ни пустырей, ни заброшенных домов — все застроено! Более того, строительство вышло за пределы сел: прямо в поле строится новая улица, она так и будет называться — Полевая. Людей же много, и им надо где-то жить, не уезжать же им в Белгород, хоть он и рядом! А еще в колхозе планируют производство расширять. Собираются строить и молокозавод, и тепличный комбинат на 4 гектара, и мясоперерабатывающий комбинат, и биогазовую



станцию по переработке отходов производства для получения электроэнергии и тепла... Словом, кластер.

— Слово «кластер» — это не наше слово, я не знаю, как его правильно перевести на русский язык, — говорит председатель профсоюзной организации. — Это инициатива нашего губернатора, и пилотный проект будет реализован в нашем хозяйстве. Это как содружество производителей продукции — от выращивания кормов до получения готовой мясной и молочной продукции: кефира, сметаны, творога, колбасы и окорочков, — поясняет он. — Чтобы произведенные нами товары попадали в наши же магазины розничной торговли. Вот это все вместе и называется кластер. Только он будет считаться все равно колхозным, это будет колхозная собственность. И управлять им будет также правление колхоза. Кто-то скажет — это старая форма, но, как видите, у нас она живет и дает отлич-

*Василий Горин: «Мы всегда старались, чтобы были семена, удобрения и горючее. Чтобы мы всегда могли посеять, обработать и убрать — это наш главный стратегический запас. Будут корма — будут свиньи, будет молоко. Будет все».*

ные результаты. Все — от рядового до руководства — все верят в этот кластер. Ведь если все это будет в едином целом, и колхоз один, то и прибыль будет общая — зарплата поднимется у всех.

Пока это только надежды и ожидания, но колхоз имени Фрунзе уже выступал в роли первопроходца, воплощая новые экономические идеи. В далеком 1965 году, когда был сделан уклон на специализацию сельских хозяйств, этот колхоз был первым занявшимся свиноводством. Старожилы вспоминают, что сомнений было много: капиталовложения огромные, а будет ли отдача? Сомнения были у всех — у работников, у правления колхоза, и больше всех голова болела у председателя. Но тогда результат не заста-

вил себя долго ждать, капиталовложения сразу же окупились и начали приносить огромную прибыль.

Примерно в таком же положении находится колхоз и сейчас — снова в пионерах. Каким будет результат проекта, покажет время. Но в колхозе все уверенно заявляют: «Мы не боимся кризиса, он у нас не наступит. Проверено».

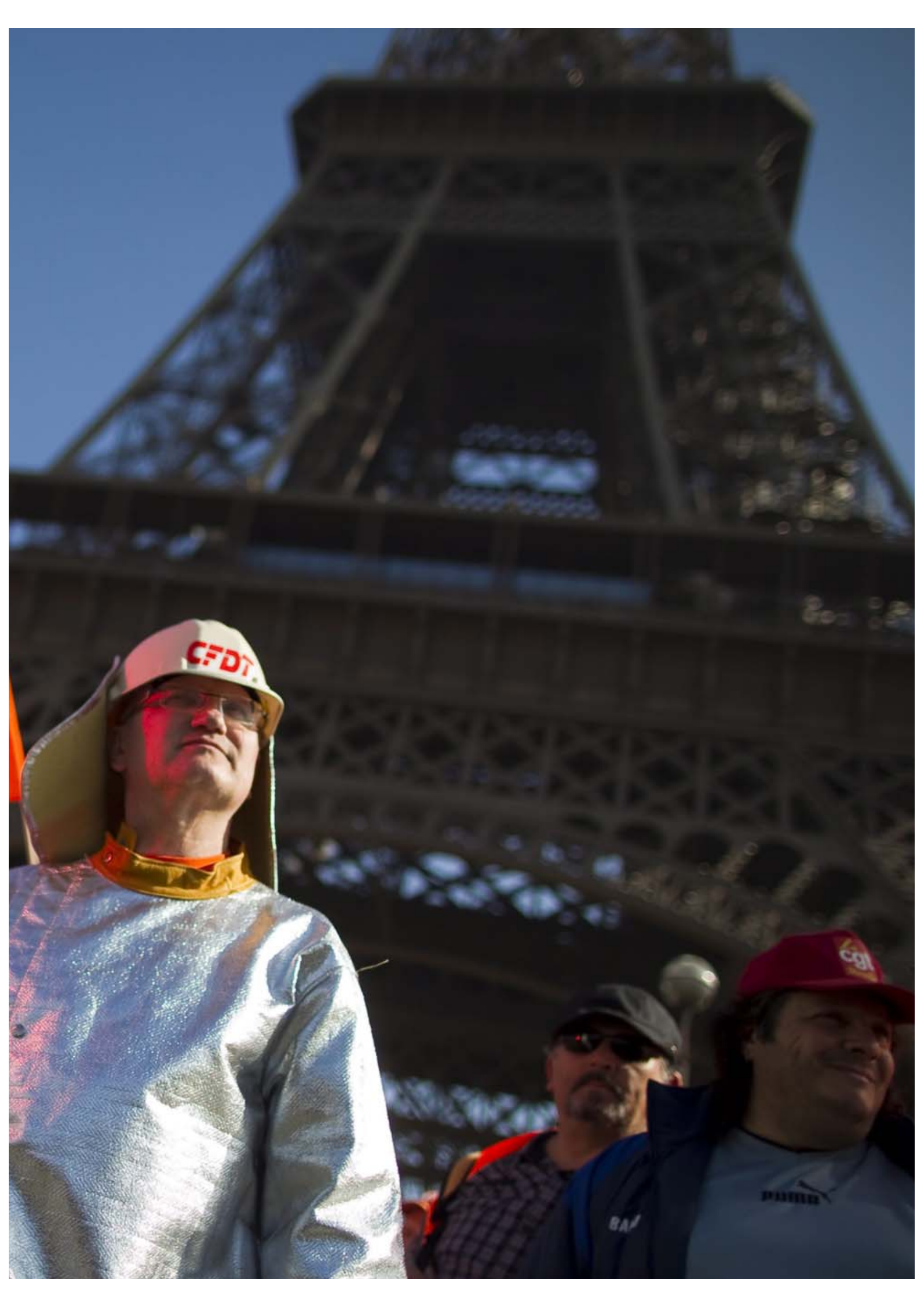
\* \* \*

Возможно, прочитав эту статью, кто-то скажет: «Это утопия и красивая картинка, так не бывает». Но факт остается фактом — колхоз есть. Он не просто держится на плаву, цепляясь за прошлое, — он развивается. Ведь право выбора — как вести хозяйственную деятельность, в какой форме — есть у

# Выборы, барьеры и «большая пятерка»

**Как живется и бастуется профсоюзам во Франции**

Всеобщая конфедерация труда — CGT — крупнейшее профсоюзное объединение Франции, действующее еще с конца XIX века. «Профсоюзный журнал» пообщался с коллегами из этого объединения, чтобы выяснить, как устроена и поставлена во Франции профсоюзная жизнь.



## НЕМНОГО ИСТОРИИ

В 1884 году французское правительство премьер-либерала **Пьера-Мари Вальдека-Руссо** приняло закон, разрешающий свободное объединение работников в профсоюзы. И уже на следующий год в стране была создана CGT — Всеобщая конфедерация труда. Сейчас это самая массовая профсоюзная организация Франции.

...Поначалу организация долго не могла определиться с вектором развития: в одну сторону ее тянули социалисты, в другую — анархо-синдикалисты. Наконец в 1921 году наиболее радикальные члены вышли из CGT и сформировали альтернативную организацию — Унитарную всеобщую конфедерацию труда CGTU. Впрочем, в 1930-е годы на волне антифашистской консолидации левых сил CGTU снова объединилась с CGT. К этому времени профцентр уже представлял собой весьма влиятельную силу и мощными забастовками смог добиться от работодателя серьезных уступок, например 40-часовой рабочей недели.

После немецкого вторжения, при пронацистском правительстве Виши, CGT, естественно, оказалась в подпо-

лье. А после того как в 1944 году Франция была освобождена, у руля организации оказались коммунисты, набравшие в стране небывалую доселе популярность благодаря активному участию в движении Сопротивления.

Конец сороковых — время пиковой популярности CGT: в то время профцентр объединял около 5 млн членов. Организация активно использует забастовки как орудие политической борьбы. Так было в 1947 году, когда из правительства страны стали выдвигать министров-коммунистов.

Впрочем, этот курс вызвал серьезный протест «умеренного» крыла профобъединения. В 1947 году CGT массово покидают социалисты, создавшие собственный межотраслевой профцентр FO (Force Ouvriere, «Рабочая сила»). К социалистам, составившим костяк FO, примкнула также часть анархистов и троцкистов.

До середины шестидесятых «коммунистическая» CGT находилась в изоляции, однако в 1966 году ее руководство пошло на союз с левокатоликами — Французской демократической конфедерацией труда, CFTD. Коалиция получила название «Союз левых».

А потом настал 1968 год — баррикады, митинги, массовые забастовки... CGT пыталась использовать протестные настроения для борьбы за улучшение экономического положения рабочих, многие из которых на тот момент получали зарплаты едва выше гарантированного государством минимума. CGT и другие крупные профцентры сели за стол переговоров с правительством и согласились прекратить забастовки при условии существенного — на 35% — увеличения заработной платы. Крайне левые до сих пор упрекают CGT и другие профобъединения в «предательстве революционных идеалов»...

Однако в последующие годы организация по-прежнему оставалась наиболее авторитетной среди работников. В 1995 году, например, CGT была одним из лидеров массового забастовочного движения против урезания социальных гарантий работникам кабинетом правого премьер-министра **Алена Жюппе**. Забастовки стали самым массовым с 1968 года выступлением французов — и реформа провалилась.

В том же году CGT вышла из прокоммунистической Всемирной федерации профсоюзов. Да и в целом в это



Фото РИА Новости

Демонстрация безработных в предместьях из фондов института Мориса Торез



время влияние коммунистов на организацию сильно уменьшилось. Впрочем, и по сей день на «профсоюзной карте» Франции CGT — по крайней мере, если брать крупные профцентры — стоит скорее слева.

### ВЫБОРЫ И ЦЕНЗ

Во всех вместе взятых профсоюзах Франции состоит относительно немного работников, примерно 10%, и это одна из особенностей страны. Другая особенность — то, что право защищать этих самых работников профорганизация должна подтвердить на так называемых «профессиональных выборах».

По сложившейся системе, легальными представителями работников на государственном уровне считаются пять крупнейших межотраслевых профсоюзных объединений: уже знакомые нам CGT, CFDT, FO, а также христианский профцентр CFTC (Французская конфедерация трудящихся-христиан) и объединение, защищающее права руководящих работников, — CFE-CGC (Французская конфедерация менеджмента). Именно этой «большой пятёрке» достаётся вести переговоры с организациями работодателей.

## Наиболее заметные акции французских профсоюзов в последние месяцы

### ПРОТИВ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

5 марта 2013 года CGT и FO вывели сторонников на забастовку и марши в знак протеста против планов властей по либерализации трудового законодательства. Ранее проект закона, ухудшающего, по мнению CGT и FO, положение работников, был согласован кабинетом **Олланда** с остальными тремя профсоюзами «большой пятёрки».

По новым правилам, у работодателей появится больше возможностей для увольнения работников, перевода их на другие должности, а также для сокращения заработной платы и рабочих часов. CGT и FO сочли инициативу актом предательства Олландом — а заодно и более «умеренными» профцентрами — левых идеалов в угоду бизнесу. В правительстве, в свою очередь, упирали на то, что французское трудовое законодательство по европейским меркам считается крайне жестким, и некоторое его «облегчение», напротив, сыграет на руку самим французам. Дескать, это будет мотивировать бизнес, особенно транснациональные компании, создавать в стране новые рабочие места, что поможет снизить уровень безработицы.

Вторая волна уличных протестов против поправок трудового законодательства прокатилась по стране 9 апреля, когда законопроект рассматривался нижней палатой парламента: тысячи человек прошли маршами в 170 городах страны. Однако закон все-таки был принят.

### ЗА «РАЗМОРОЗКУ» ЗАРПЛАТ В ГОССЕКТОРЕ

Первую в 2013 году массовую акцию трудового протеста провели работники госсектора Франции 31 января. В шествиях, организованных CGT совместно с профцентрами FSU и Solidaires, не входящими в «большую пятёрку», в Париже и других крупных городах страны участвовали десятки тысяч человек — около 7% госслужащих страны.

Работники и профсоюзы требовали от властей увеличить базовый индекс расчета заработной платы бюджетникам. Этого не делалось с 2010 года — в соответствии с политикой «строгой экономии» **Николя Саркози**. Не оправдал надежды и левый **Олланд** — в 2013 году Франция планирует сократить бюджетный дефицит на 30 млрд евро. Всего на зарплаты работникам госсектора в этом году в бюджете было отпущено 80 млрд евро — а повышение индекса на 1%, по словам властей, стоило бы 700 млн евро.

Тем не менее на последовавших переговорах переломить ситуацию не удалось: власти отказались «разморозить» тарифную сетку, хотя и пообещали принять меры для повышения зарплат наименее оплачиваемым категориям работников.



Фото EPA / ИТАР-ТАСС

ые Парижа Сен-Дени. 1933 год. Репродукция фотографии в Париже.

Бастующие рабочие Франции. 8 сентября 1905 года



Фото РИА Новости

Фото: РИА Новости



Демонстрация железнодорожников на улицах Парижа. 1 января 1987 года. Репродукция

— Проблемой Франции было то, что раньше коллективный договор мог подписываться даже абсолютно миноритарным профсоюзом. Естественно, при таких условиях создание работодателем «карманных» профсоюзов стало обычной практикой, — рассказывает сотрудник международного департамента CGT **Рената Третьякова**.

С 2008 года правом вести коллективные переговоры обладает только та профорганизация, которая преодолела на профессиональных выборах 8-процентный барьер. Итоги выборов подводятся по истечении четырехгодичных циклов.

— У нас нет единых национальных выборов, — говорит Третьякова. — На предприятиях организуются профессиональные выборы, и все они должны пройти за выборный цикл. По истечении этого срока данные с предприятий агрегируются сначала на отраслевом, а затем и на национальном уровне.

Последний выборный цикл закончился буквально недавно, этой весной, и по его итогам CGT набрала без малого 30% голосов. Второе и третье места с некоторым отрывом (оба профцентра получили более 20%) заняли CFDT и FO. Два других мажоритарных профобъединения — Конфедерация трудящихся-христиан и Конфедерация менеджмента — набрали по 10%.

— Восьмипроцентный порог действителен как на уровне предприятия, так

и на уровне отрасли и всей страны, — говорит глава международного департамента CGT **Пьер Кутаз**. — Коллективный договор считается действительным, если его подписали профсоюзы, набравшие суммарно как минимум 30% голосов. В свою очередь, другие профсоюзы, если они в сумме «весят» 50% голосов, имеют право наложить на этот договор вето.

С противоположной стороны колдоговорного процесса на региональном и национальном уровне стоит несколько патронатных организаций.

— Крупные производства, — рассказывает Пьер Кутаз, — как правило, состоят в организации MEDEF (Движение предпринимательства Франции). Это такой аналог российского РСПП. Небольшие, до 200 человек, предприятия представляет Всеобщая конфедерация мелкого и среднего предпринимательства.

Есть среди патронатных объединений Франции и довольно экзотичные на российский взгляд — например, UPA, Профессиональный ремесленный союз, основанный в 1975 году.

Но вернемся к отношениям между самими профсоюзами. С одной стороны, вызовы, которые ставят финансовый кризис и политика «затягивания поясов», требуют профсоюзной консолидации. С другой — общий язык пяти «большим» профцентрам удастся найти не всегда.

— Мы ставим своей целью объединение всех профсоюзных сил и все-

гда стараемся добиться максимального консенсуса между профсоюзами страны по той или иной теме, — рассказывает Кутаз. — Но не всегда это получается. Так, 11 января этого года три профцентра подписались под национальным колдоговором с организацией работодателей (см. приложение. — **А.Ц.**). По нашему мнению, этот документ наносит огромный удар по правам трудящихся Франции и по трудовому законодательству. Поэтому, несмотря на нашу заботу о профсоюзном единстве, мы очень резко выступили против этого соглашения.

## АНАТОМИЯ И ЭКОНОМИКА

Сейчас CGT — это 20 тысяч первичных организаций, объединенных, как и в России, по двум параллельным признакам — территориальному и профессиональному. Пьер Кутаз поясняет:

— По профессиональному признаку первичные организации объединены в 32 отраслевые федерации. По территориальному признаку они принадлежат 857-ми местным союзам. Те, в свою очередь, объединяются в 96 союзов на уровне департаментов. А уже они входят в 21 региональный союз.

Наиболее мощные отраслевые федерации CGT действуют в системе здравоохранения, металлургии и сфере «публичных услуг» (аналог российского ЖКХ), а также на железных дорогах и в энергетике.

Как же в этой системе распределяются профвзносы? Во Франции, как и в России, работники отчисляют в профсоюз 1% заработной платы. 35% собранных взносов остаются на счету первичной организации, а 65% отправляются вверх, в конфедерацию, для последующего централизованного распределения. При этом CGT оставляет себе 10%, в том числе 1% идет на профсоюзную прессу и 1% — в фонд солидарности. Оставшиеся 55% распределяются между отраслевыми федерациями и территориальными структурами.

## ЗАБАСТОВОЧНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Право французских бастовать напрямую записано в Конституции. К тому же действующее в стране законо-



дательство о порядке организации забастовок назвать жестким, тем более в сравнении с отечественным, никак нельзя.

— Забастовочное законодательство у нас очень простое, — рассказывает Кутаз. — В частном секторе забастовка может быть объявлена без предупреждения, исключение составляют транспортная и энергетическая отрасли. Нужно лишь удостовериться, что работодатель информирован о требованиях забастовщиков, иначе забастовка считается нелегальной. Но это правило легко соблюсти, поэтому незаконные забастовки у нас редкость. В госсекторе же о забастовке надо заявлять за пять дней.

Отчасти из-за этой простоты французы бастуют много, часто и с удовольствием — забастовки иногда даже называют одной из специфических достопримечательностей страны.

Впрочем, для бастующих существует и ряд ограничений:

— Работники некоторых секторов экономики, например авиадиспетче-

## ПРОТИВ СОКРАЩЕНИЙ И БЕЗРАБОТИЦЫ

9 октября 2012 года в стране, опять же по инициативе CGT, прошел национальный день протеста против мер экономии, против безработицы и закрытия промышленных производств — первая массовая акция трудового протеста в президентство **Олланда**. На улицы Парижа, Лиона, Марселя и Тулузы вышли до 90 тысяч человек (оценки разнятся: МВД страны насчитало лишь 11 тысяч демонстрантов).

Безработица во Франции пусть и недотягивает до, скажем, испанского уровня, но к тому моменту достигла наивысшего с конца прошлого века показателя: без работы сидят около 5 млн французов (население страны — 60 млн). Масла в огонь подлил и план автохолдинга Peugeot-Citroën сократить число работников почти на 8 тысяч.

Протесты не обошлись без столкновений с полицией. Так, тысячная толпа уволенных рабочих с закрытого автозавода Peugeot-Citroën в Париже попыталась прорваться на территорию, где проходило местное автошоу, но была разогнана полицией, применившей слезоточивый газ.

## ПЕРВОМАЙ ПРОТИВ САРКОЗИ

Первомай для профсоюзов — дело святое, а в 2012 году во Франции он совпал с президентскими выборами. Для CGT, ранее призывавшей выкинуть из Елисейского дворца **Саркози** из-за его социальной политики, этот день прошлого года приобрел вполне конкретный смысл.

— На Первомай мы организовали огромные демонстрации, которые, конечно, вышли за рамки непосредственно профсоюзных тем в политическое поле, — говорит **Пьер Кутаз**. — Основные акции протеста проходили в Париже, но люди вышли и в других городах.

Выборы Саркози тогда проиграл. Насколько на это повлияли яркие профсоюзные демонстрации, а насколько — просто общая усталость французов от внутренней политики теперь уже экс-президента, сказать трудно.

Фото: EPA / ИТАР-ТАСС



ры и транспортники, а также работники образования и здравоохранения должны, несмотря на забастовку, обеспечивать некий минимальный уровень услуг, — рассказывает наш собеседник. — Однако даже в том случае, если оставить работу они не могут, они дают знать о том, что протестуют. Например, вывешивают на рабочих местах ленты или флаги.

### ЗА ЧТО БОРЕМСЯ?

Так все же — на каких фронтах приходится в последнее время бороться CGT?

— В 2006 году все профсоюзы Франции выступили единым фронтом против закона, вводившего немотивированное увольнение молодых специалистов и рабочих, — рассказывает глава международного департамента. — После многомиллионных манифестаций правительство отозвало закон. В другом случае в 2010 году, несмотря на огромное протестное движение и миллионные демонстрации, правительство

все же протащило свою пенсионную реформу. Впрочем, за это Саркози попал на выборах 2012 года. Наш профсоюз открыто призвал выпроводить его из Елисейского дворца — и результат не заставил себя ждать.

Занимались профсоюзы и нелегальными мигрантами, проблема с которыми во Франции стоит не менее остро, чем в России. Правда, речь шла прежде всего не о поисках механизмов ограничения миграции, а о правовой помощи уже работающим на территории страны приезжим. Пьер Кутаз рассказывает:

— В период с 2009 по 2010 год наш профсоюз организовал мощное забастовочное движение нелегальных рабочих-иммигрантов. Мы сумели организовать их, даром что работодатели любят нелегалов за дешевизну, бесправность и покорность. Мы показали всей стране, чем Франция обязана этим трудящимся, насколько велика их роль в нашей экономике, и добились от правительства создания

механизма легализации работающих нелегальных эмигрантов. Это также выбило почву из-под ног недобросовестных работодателей, которые прибегают к неформальной занятости и таким образом тянут вниз зарплаты.

А если взять чуть-чуть глобальнее?

— Мы требуем смены экономического курса страны, — говорит Кутаз. — Необходимо покончить с политикой неуклонного сокращения госрасходов на социальную сферу и принять меры для поддержания покупательной способности населения. В общем, вести политику противоположную тому, что делает как правительство Франции, так и Европа в целом.

Впрочем, эти требования — самое что ни на есть общее место европейской профсоюзной политики, и их можно представить на плакатах демонстрантов хоть в Греции, хоть в Испании. Кстати, и для России многое из этого звучит, чего греха таить, актуально.

*Марш протеста профсоюзов. Париж, 10 ноября 2011 года*



Фото ЕРА / ИТАР-ТАСС

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

## 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](mailto:info@solidarnost.org)

«СОЛИДАРНОСТЬ» в Интернете:

[www.solidarnost.org](http://www.solidarnost.org)



# ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:

**22 300 000**

членов профсоюза

**184 000**

первичных  
профорганизаций

**78**

территориальных  
профобъединений

**46**

отраслевых  
профсоюзов

Юридическая консультация:

**+7 (495) 938-84-39**

Справки по письмам:

**+7 (495) 938-88-24**

Прием почты:

**+7 (495) 938-78-99**



Адрес:

Российская Федерация

119119, Москва, Ленинский проспект, 42

Факс: +7 (495) 930-99-83