

обложка



Этот номер «Профсоюзного журнала» получился на редкость позитивным. В известном смысле — это Выставка достижений профсоюзного хозяйства. Тут и суперуспешные социальные достижения, реализованные через коллективные договоры. Тут и итоги и присуждение Общероссийской профсоюзной премии — лучшим лидерам, авторам ярких акций и разработчикам новых инструментов профсоюзной борьбы. Что меня радует больше всего, так это то, что мы здесь не лакируем реальность. Все описанное действительно есть, и действительно работает на пользу членам профсоюза и предприятию. Минуса, в общем-то, всего два. Первый — это то, что все достижения ограничиваются сейчас относительно небольшим сектором российской экономики. В то время как в остальной части господствует право сильного и несправедливость слабого. А второй минус — в том, что о достижениях профсоюзов вообще-то эти «слабые» почти ничего не знают. К сожалению. Возможно, именно поэтому, из-за незнания или оставшихся с советской поры предрассудков, люди сомневаются в необходимости объединения. Но если хотя бы десяток-другой, прочитав о любом упомянутом в этом журнале предприятии, решат для себя: «Мы можем сделать так же», — наша миссия будет выполнена. А если к такому же выводу придет и пара работодателей, то — перевыполнена.

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

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

«Профсоюзный журнал»
№ 3, 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

Дмитрий ПЕТРОВ — художник

Николай ФЕДОРОВ — фотографии

Глеб САВИН, Павел ОСИПОВ, Полина

САМОЙЛОВА, 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

*Искусство профсоюзного мастерства
Гарантии, льготы и прочие «прелести»
в коллективных договорах
крупнейших предприятий страны*



стр. 4

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

*Профсоюзные герои нашего времени
Неожиданные результаты
профсоюзных решений*



ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

*Химия и профсоюзная жизнь
Председатель Росхимпрофсоюза
Александр СИТНОВ ответил на
вопросы «Профсоюзного журнала»*



ОБЫЧНОЕ ДЕЛО

*Лекарство от скромности
Профсоюзы в судьбе наемных
работников*



РЕПОРТАЖ

*Метровагонмаш: вековые традиции
соцпартнерства
Корреспонденты «Профсоюзного
журнала» побывали на одном из
крупнейших предприятий отрасли
машиностроения*



ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

*Профсоюзы в Польше
Нет победы без «СОЛИДАРНОСТИ»*



СЕВМАШ

ФЛОТ

РОССИЯ!



Зачем нужен профком

Гарантии, льготы и прочие «прелести» в коллективных договорах

Получить жилье, съездить в отпуск туда, куда хочется, проводить своего малыша в первый класс, не остаться забытым, выйдя на пенсию... Каждый в свое время, но все эти пункты жестко стоят в расписании жизни любого из нас. И, наверное, здорово, когда есть уверенность, что все это гарантировано. Кстати, «помощь высших сил» в этом совсем не требуется. Достаточно лишь грамотной работы профсоюзного комитета организации, в которой вы работаете. Доказательством тому — примеры действующих коллективных договоров крупнейших российских предприятий разных отраслей.



**ТАТНЕФТЬ-
ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНАЯ
КОМПАНИЯ**

«Севмаш»: социальная «Корабелла», или Капитализм с «социалистическим» лицом



Визитная карточка:

ОАО «Производственное объединение «Северное машиностроительное предприятие» (Северодвинск, Архангельская область), без преувеличения, уникально. Во-первых, это крупнейшее в своем роде предприятие, где одних только членов профсоюза — 14 тысяч — хватит на маленький городок. А всего работников на Севмаше примерно в полтора раза больше. Производят они атомные подводные лодки, а также военные и гражданские корабли. Собственно, севмашевцы иначе как корабеллами себя и не называют.

Завод же просто огромен, и чтобы достойным образом организовать там профсоюзную работу, пришлось создать около 50 цеховых комитетов. Общую координацию осуществляет объединенный профком. Нетрудно догадаться, что при таком количестве цехов и, соответственно, различных специальностей, заключение коллективного договора — дело весьма непростое. Тем не менее трудности организационно-правового характера вот уже несколько лет как в основном преодолены. Руководство и коллектив Севмаша, гордящиеся своим предприятием и болеющие за него, научились договариваться. А как это отражается на коллективном договоре, мы сейчас и выясним.



РАБОТАЙ И ЖИВИ

— У нас 14 тысяч членов профсоюза. Структура первички строится по цеховому принципу, но помимо работников самого Севмаша, к нам относятся еще и учащиеся профессионального училища № 1, которое готовит для нас рабочие кадры.

Там обучаются около 600 человек, — рассказывает председатель профкома ОАО «ПО «Севмаш» **Андрей Гичко**. — К нам молодежь приходит — 100% из них члены профсоюза. Еще порядка двух тысяч членов профсоюза — это бывшие работники предприятия, ветераны труда.

Что касается колдоговора, то предпрофкома называет его одним из

лучших не только в Северодвинске или Архангельской области, но и вообще во всей стране. Это подтверждается, например, тем, что в 2006 году колдоговор Севмаша был признан лучшим в областном конкурсе Федерации профсоюзов Архангельской области. В 2010 году предприятие было награждено дипломом второй степени по итогам конкурса колдоговоров среди членских организаций регионального профсоюза работников судостроения и судоремонта.

У Севмаша есть два оздоровительных и лечебных центра. И не где-нибудь, а в Сочи и Евпатории. И рабочие, согласно коллективному договору, оплачивают только 30% стоимости путевки. Остальное — 70% — платит предприятие. Ежегодно в этих центрах поправляют здоровье тысячи корабелов.

Севмаш стал акционерным обществом в 2008 году, когда грянул кризис. Предприятие входит в структуру Объединенной судостроительной компании, которая, естественно, изъявила желание провести «ревизию финансовых возможностей», чтобы завод жил по средствам. Так что в 2011 году, когда пришло время заключать новый колдоговор, перед профкомом стояла задача не потерять существующих гарантий. В результате же в документ было добавлено 46 новых пунктов.

Например, о поддержке молодых специалистов с тем, чтобы закрепить их на предприятии. Так, многих юношей, которые поступают на работу сразу по окончании профучилища № 1, через некоторое время забирают в армию. Нет, от армии их не «отмазывают», но каждого вернувшегося на свое рабочее место ожидает единовременная выплата в 20 тысяч рублей. То есть хоть какие-то подъемные.

Свою помощь получают и новоиспеченные родители, и родители первоклашек. Надоело слушать про матпомощь? Пожалуйста: у Севмаша имеется ряд гостиных, где его работники из других городов и районов проживают на льготных условиях. Со временем можно перебраться из гостиной в собственное жилье, благо Севмаш строит его за счет своих

средств. У предприятия есть договоренность с некоторыми банками, согласно которой корабелам выдаются ипотечные кредиты на льготных условиях. Жилищная программа, действующая до 2020 года, также нашла отражение в колдоговоре. 26 июля этого года был сдан первый дом. Первый после 19-летнего перерыва. Небольшой, всего 38 квартир, но эти квартиры получили лучшие из передовиков производства. И получили не просто голые бетонные коробки, а комфортное жилье с полной отделкой. Ключи от квартир вручал зампред правительства **Дмитрий Rogozin**.

— Теперь мы получили разрешение, и началось строительство нового 30-квартирного дома, который будем сдавать в эксплуатацию во втором квартале 2014 года, — говорит Андрей Гичко. — У нас в городе вторичное жилье идет по 42 — 45 тысяч рублей за квадратный метр, новое дороже. Главное для нас — чтобы была хорошая, высокооплачиваемая работа, чтобы люди трудились и могли нормально оплачивать ипотеку.

«СЕВЕРНЫЕ»: ХОД КОНЕМ

Средняя заработная плата на Севмаше — 35 тысяч рублей, но профком подчеркивает, что рабочие основных специальностей получают больше. Вместе с тем на предприятии весьма оригинально подошли к извечной проблеме «северных надбавок». Надбавки включены в МРОТ (с чем постоянно борются российские профсоюзы), но вот сама «минималка» на предприятии локальным нормативным актом поднята в 2,2 раза. То есть меньше 11 451 рубль на Севмаше сегодня никто не получает. Цифра же 2,2 взята не с потолка — это и есть «северный» коэффициент.

— Мы с администрацией просто решили вопрос положительно, пошли по пути социального партнерства. Я считаю, что это в определенной мере наше достижение, и мы этим гордимся. У нас в колдоговоре прописана также ежегодная индексация тарифных ставок. В этом году мы провели ее уже дважды: с 1 января и с 1 февраля. Правда, 1 февраля мы сделали несколько другое — подняли тарифные ставки, но уменьшили негаранти-

рованную часть, то есть премии. Тем не менее в главной составляющей — тарифной ставке, должностном окладе — люди получили прибавку на постоянной основе, — продолжает Гичко. — Индексацию мы привязываем к инфляции. Администрация пытается, в соответствии с принятым бюджетом, размещенными заказами и финансированием, снизить это дело до минимума, а мы пытаемся сделать побольше. Но это метод нормальный, не скажу, что торговля, — это метод взаимных компромиссов.

Кстати о компромиссах. Известному радетелю за введение 60-часовой рабочей недели **Михаилу Прохорову** пришлось бы изрядно попотеть, чтобы воплотить свою мечту на Севмаше. Дело в том, что женщины на предприятии работают вообще по 36 часов в неделю и получают при этом, как мужчины за 40 часов. Когда-то эта норма была прописана в так называемом законе «о Северах» и была призвана привлечь в районы Крайнего Севера и приравненные к ним территории рабочую силу. Сегодня эти гарантии взяло на себя предприятие: с распадом Советского Союза российские граждане стали лишаться многих льгот.

— Поэтому у нас колдоговор насыщен вот такими вещами, которые когда-то были гарантированы государством. И 36-часовой день для женщин, и оплата дороги к месту проведения отпуска, и так далее.

То есть в принципе, говорит профком, сейчас на Севмаше все более-менее хорошо. Лишь бы с заказами не подводили — это единственная, по сути, гарантия, которая нужна предприятию от государства как воздух. И «воздуха» сегодня хватает. В соответствии с госпрограммой вооружения, рассчитанной до 2020 года, по линии гособоронзаказа загрузка не только полная, но к 2015 году, опасаются севмашевцы, уже не будет хватать рабочих некоторых специальностей. Естественно, не из-за текучести кадров, а из-за объема намеченных работ. Но, кажется, есть все основания предполагать, что объем социальных гарантий, предусмотренный в коллективном договоре ОАО «ПО «Севмаш»», будет способствовать тому, что на предпри-

ГОК: Гарантированная Оплата по Колдоговору

Визитная карточка:

Качканарский горно-обогатительный комбинат (Качканар, Свердловская область) был запущен в 1963 году и, постепенно наращивая мощности, к концу советской части нашей истории превысил проектный уровень добычи в 45 млн тонн сырой руды в год. Сегодня предприятие называется ОАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат» и входит в холдинг «Евраз Груп С.А.». Еще относительно недавно, в 2007 году, Качканарский ГОК хорошими новостями не баловал: коллектив во главе с профсоюзным комитетом и работодатель не могли найти общего языка по вопросам исполнения коллективного договора, порой доходило до «итальянских забастовок». Однако сегодня все указывает на то, что разногласия преодолены. На предприятии трудятся около 7 тысяч человек, средняя зарплата составляет 42 тысячи рублей. При этом многие рабочие получают значительно больше, так что показатель высок совсем не только за счет доходов менеджмента комбината. Профком Качканарского ГОКа фиксирует ежегодный прирост числа членов профсоюза на пару процентов. И не будет преувеличением утверждение, что одной из главных причин этого является хороший коллективный договор.



ДОСТУПНОЕ ЖИЛЬЕ, ГАРАНТИРОВАННАЯ ЗАРПЛАТА

Показателен и тот факт, что Качканарский ГОК не испытывает проблем с нехваткой молодых специалистов. Большинству отечественных промышленных предприятий приходится изобретать способы их привлечения и



закрепления на рабочем месте, но в Качканаре об этом особо не задумываются:

— Мы не выделяем их в особую категорию, в нашем коллективном договоре льготы и социальные выплаты идут под одним разделом для всех работников, — говорит

председатель профкома предприятия **Анатолий Пьянков**. — На сегодня у нас нет такой проблемы, как нехватка молодых на предприятии.

При дальнейших расспросах возникшее было удивление улетучивается. Так, на Качканарском ГОКе работает программа софинансирования ипотечных выплат. Любой работник комбината, берущий в банке — тоже любом — кредит на покупку жилья,

может смело рассчитывать на то, что половину процентной ставки по кредиту будет выплачивать предприятие. (Если быть точными, то 50% этой суммы работнику возвращается.)

В принципе, уже достаточный довод в пользу работы на ГОКе. Двухкомнатная квартира в Качканаре, говорит Анатолий Пьянков, стоит в районе 1,5 млн рублей. И если взять за отправную точку размер средней зарплаты на предприятии в 42 тысячи, то, учитывая помощь комбината, рассчитаться с ипотекой можно достаточно быстро.

Правда, в 40-тысячном Качканаре и так почти у каждого есть свое жилье. Но, говорит Пьянков, после того как дела на комбинате пошли в гору, в городе стала увеличиваться рождаемость. Так что в ближайшее время спрос на жилищную льготу, прописанную в колдоговоре, может возрасти. Тем более что приоритет в этом вопросе отдается как раз молодым.

Многие российские работодатели отказываются от выплаты своим работникам так называемой тринадцатой зарплаты, считая это излишними расходами. Профком и руководство Качканарского ГОКа нашли в этом вопросе компромисс. Дважды в год на комбинате обязательно проводится индексация зарплат (к концу текущего года средняя зарплата, например, должна увеличиться на тысячу рублей в месяц). Но ситуации в бизнесе бывают разные, и когда-то денег на индексацию может не хватить. На этот случай в колдоговоре и предусмотрена выплата всем работникам тринадцатой зарплаты — как своеобразная компенсация за вынужденное отступление от договоренности. При этом что многие рабочие получают приличные деньги даже по московским меркам, такое решение представляется очень даже приемлемым.

ЗА ГОК — ГОРОЙ

Мы уже упоминали о том, что в Качканаре проживают всего около 40 тысяч человек. Поэтому комбинат заинтересован в сохранении опытных специалистов, и для этого тоже найдено своеобразное решение. Как известно, пенсионный возраст в России составляет 60 и 55 лет для мужчин и

женщин соответственно. Так вот, в коллективном договоре предприятия прописано, что людям, вышедшим на пенсию на 5 лет позже положенного срока, выплачивается внушительное единовременное пособие.

В зависимости от стажа работы пособие может достигать (на сегодня) 126 тысяч рублей. Казалось бы, всего-то три средние зарплаты — чего ради еще пять лет оставаться на работе? Но не будем забывать о том, что Россия — это вообще, если можно так выразиться, страна работающих пенсионеров. И ветераны в любом случае, скорее всего, оставались бы на комбинате после пересечения «пенсионной черты». А здесь они могут рассчитывать еще и на дополнительные выплаты.

К слову, для того чтобы получить эти деньги, работник должен уволиться с предприятия в течение трех месяцев по достижении указанного возраста. Практически все предпочитают уйти на покой: по словам Анатолия Пьянкова, только 30 человек решили остаться. Но что послужило тому причиной — личные обстоятельства или тяга к профессии — остается только гадать.

Что можно сказать без сомнения, так это то, что работа на любом горнообогатительном комбинате является вредной — в основном из-за пыли, шума и тряски. О травмоопасности нечего и говорить. Соответственно, профком каждого ГОКа весьма ревностно относится к вопросам охраны труда.

— У нас 41 миллион рублей выделяется на охрану труда в год. А вредные факторы производства учтены в положении по оплате труда. И, в принципе, проблем больших нет, — говорит Анатолий Пьянков.

Вместе с тем отношениям коллектива Качканарского ГОКа и его руководства еще есть куда расти, так что останавливаться на достигнутом профком не собирается. Тем более что многие рабочие считают комбинат истинно своим — вне зависимости от государственного строя и наименования собственника. И если продолжить тему вредности, то, например, не до конца решена проблема избыточной запыленности, состояние некоторого оборудования и железнодорожных пу-

тей не совсем удовлетворительно.

Все это, однако, проблемы решаемые. Особенно если учитывать то, что собственники предприятия идут на встречу работникам в вопросах оплаты труда и жилищной политики. То есть диалог налажен, и сторонам соцпартнерства нужно только соизмерять свои желания с возможностями предприятия. А пока что уставшие от вредных факторов производства рабочие могут воспользоваться льготами на оздоровление, включенными в коллективный договор.

— У нас есть и свой профилакторий, — рассказывает Анатолий Александрович. — Практически это дочернее предприятие — «Зеленый мыс». Находится всего в двух километрах от города, на берегу озера. Но положение коллективного договора о санаторно-курортном лечении позволяет нашим работникам отдыхать по всей стране.

Есть, правда, некоторая разница в том, где поправлять свое здоровье. Вообще-то оздоровление что в «Зеленом мысе», что в любом другом месте, которое посоветуют врачи, обойдется работнику в 10% от стоимости путевки. Остальное оплатит предприятие. Но если скидка на отдых в «родном» профилактории составляет фиксированные 90%, то стоимость путевки в другие места все-таки зависит от стажа работника. И в последнем случае 90% — это максимальный порог скидки.

Главная составляющая производственной жизни — это, конечно, не отдых или компенсации, а сам труд. Но только личная заинтересованность работника в этом труде способна дать результат. И уже от этого результата зависят не только финансовые показатели предприятия, но и комфортность жизни каждого работника. Конечно, при правильно построенном диалоге между коллективом и работодателем. И в коллективе Качканарского ГОКа это понимают практически все. Об этом говорит хотя бы тот факт, что в профсоюзе предприятия состоят 80% его работников. А такая организованная рабочая сила плюс известное трудолюбие горняков — верная гарантия того, что они не дадут в обиду ни самих себя, ни родное предприятие. От чего, в конечном счете, выиг-

КМЗ: колдоговор с размахом



КУРС — НА МОЛОДЕЖЬ

— У нас большой наплыв молодых специалистов, это определяет кадровую политику предприятия, — рассказывает председатель первичной профорганизации Федерального научно-производственного центра «ОАО «КМЗ им. С.А. Зверева» **Владимир Белозеров.** — Разработали про-

грамму поддержки и стимулирования их труда.

Весь основной массив льгот, гарантий, надбавок и всего прочего прописан в нескольких десятках приложений к коллективному договору завода.

При найме молодых специалистов первым делом встает вопрос жилищный. Недавно заводская гостиница была перепрофилирована в общежитие для этих специалистов — более чем 100 квартир завод передал в жилищное пользование. Это три категории квартир. Первая — работник может выкупить квартиру по коммерческой цене. Вторая — льготная, точнее, так: работник может выкупить жилплощадь по себестоимости, без надбавок. А кроме этого есть ведомственные квартиры — это третья категория. Суть последнего варианта заключается в том, что КМЗ предоставляет высококвалифицированным специалистам в течение 10 лет возможность проживать в ведомственном жилье, платя только за коммунальные услуги, а по истечении этого срока выкупить его по цене десятилетней давности.

Кроме того, профком КМЗ напрямую заключил с одним из банков соглашение о предоставлении льготных ипотечных кредитов для молодежи предприятия. Оказывает предприятие посильную помощь и в индивидуальных случаях: по согласованию с работодателем посредством специальных комиссий — в 200, и в 300 тысяч рублей.

— Колдоговор предусматривает такую возможность, — рассказывает Белозеров. — Средняя заработная плата на предприятии, кстати, состав-

Визитная карточка:

Красногорский завод имени С.А. Зверева (Красногорск, Московская область) — один из брендов советской производственной индустрии — ведет историю аж с 1905 года. Он был основан в Риге как филиал немецкой оптической фирмы Carl Zeiss. Сегодня КМЗ — это универсальное, многопрофильное предприятие, специализирующееся на конструировании и производстве космической, авиационной топографической и спектрозональной фотосъемочной аппаратуры, оптико-электронных устройств для авиационной и бронетанковой военной техники, прицелов стрелкового и охотничьего оружия, медицинской и научной аппаратуры, приборов для дневного и ночного наблюдения.

На Красногорском заводе имени Зверева трудятся свыше четырех тысяч человек, из них примерно 70% состоят в первичной профорганизации КМЗ. Характерно, что в числе членов профсоюза — весь директорат предприятия. В саму же первичку входят 53 цеховые профорганизации.

По словам председателя Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности **Андрея Чекменева**, даже в смутное время 1990-х руководство завода смогло наладить выпуск конкурентоспособной продукции и найти рынки сбыта. И главное, у руководства есть четкая установка на оказание серьезной социальной поддержки работникам предприятия. Между профсоюзной организацией и администрацией происходит бесконфликтное взаимодействие. Руководство выделяет необходимые средства, а профком реализует программы соцподдержки, проводит спортивно-массовые мероприятия и т.д.

И вот все это — прописано в коллективном договоре КМЗ, рассчитанном

ляет 46 тысяч рублей, что даже по московским меркам очень неплохо.

На предприятии действует система закрепления молодого человека на заводе за кем-то из ветеранов производства: ветеран становится наставником, ежемесячно получает за это надбавку к зарплате. Естественно и то, что молодые люди принимают активное участие в спортивной и творческой жизни предприятия.

И ВСЁ, ВСЁ, ВСЁ...

В колдоговоре КМЗ прописаны все, скажем так, классические льготы. Это и оплачиваемые отпускные на праздничные дни (1 сентября, дни свадьбы, юбилеи), и оказание единовременной материальной помощи в размере 8300 рублей, и льготные путевки для взрослых и детей на Черное и Азовское моря — завод оплачивает 80% стоимости. То есть это то, что распространяется на всех работников, а не на какие-то отдельные группы.

Например, согласно колдоговору, работодатель обязался доплачивать каждому работнику по 50 рублей к каждому комплексному обеду — при стоимости обеда 130 рублей. Технически это выглядит так: в конце месяца все пересчитывается и с каждого обеда работнику возвращается на карточку по полтиннику.

Опять же, ошибочно полагать, что администрация КМЗ, удерживая курс на возвращение профессиональной молодежи, забывает о ветеранах.

Во-первых, на КМЗ существует целое положение (колдоговорное в том числе) об обеспечении ветеранов заводской пенсией — она выплачивается из прибыли предприятия. В зависимости от стажа работы, квалификации, получаемой в прошлом зарплаты ветеранам труда КМЗ начисляются определенные суммы. Разброс, конечно, существенный: бывшая уборщица получает от 3500 рублей надбавки, бывший руководитель цеха — до 10 тысяч.

— Мы отказались от общероссийского звания «Ветеран труда», потому что это понятие слишком размытое, — рассказывает Белозеров. — Мы ввели внутринормативные звания «Почетный работник КМЗ», «Заслуженный работник КМЗ» и «Золотой значок

КМЗ». Эти награды номерные, индивидуальные, каждому ветерану выдается соответствующее удостоверение.

Ну и, ясное дело, праздники для ветеранов, такие как 9 Мая или 22 июня — День памяти и скорби. Разумеется, во все эти дни для людей старшего поколения, отдавших годы стране и КМЗ, организуются массовые мероприятия: выезды, экскурсии, памятные встречи с получением подарков, сувениров.

Наконец-то была отремонтирована заводская поликлиника, оборудованная по последнему слову медицинской техники. Здесь все как в «обычной» поликлинике, за тем лишь исключением, что предназначена она

только для работников завода. Получение медпомощи, как и все остальное, тоже прописано отдельной строкой в колдоговоре КМЗ.

— Нынешнее соглашение действует до 2014 года включительно. Это означает, что в следующем году мы начнем переговоры по новому колдоговору, — констатирует Белозеров. — Предприятие работает стабильно, оно востребовано среди молодых работников, поэтому социальная политика должна стать приоритетной в переговорах работодателя и профкома. Нет сомнений, что следующее соглашение качественно хуже не будет, а скорее всего — даже будет луч-

Одной из серьезных проблем, которые решаются посредством колдоговора на ОАО КМЗ им. Зверева, является жилищный вопрос. Профком КМЗ заключил с одним из бан-



«Татнефть»: компании раз-



Визитная карточка:

«Татнефть» — одна из крупнейших отечественных нефтяных компаний, на ее долю приходится около 8% добываемой нефти в России и свыше 80% нефти, добываемой на территории Татарстана. В ее состав входят нефтегазодобывающие, нефтегазоперерабатывающие, нефтехимическое и шинное производства, а также предприятия по реализации нефти и нефтегазопродуктов, сервисные предприятия.

С 2000-х годов из единой компании ОАО «Татнефть» выделились самостоятельные общества, оказывающие сервисные услуги «Татнефти». В каждом из них свой коллективный договор, при этом колдоговор ОАО «Татнефть» является для них основой для разработки своего. Каждое общество зарабатывает на свой колдоговор самостоятельно. Профорганизации самостоятельных сервисных обществ — структурные подразделениями межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Татнефть». Сейчас под контролем профкома ОАО «Татнефть» — исполнение 111 коллективных договоров.

Профорганизация ОАО «Татнефть» объединяет 140 тыс. человек. Из них 40 тысяч — неработающие пенсионеры, и порядка 4 тыс. — студенты, обучающиеся в специализированных учебных заведениях, откуда группа компаний «Татнефть» черпает кадры. Это Альметьевский государственный нефтяной институт, Альметьевский политехнический техникум, Лениногорский

БАЗОВЫЕ ГАРАНТИИ

Когда началась реструктуризация ОАО «Татнефть» с выделением предприятий в самостоятельные юридические структуры «Татнефти», профком и администрация компании договорились, что профорганизации этих предприятий войдут в единую межрегиональную профорганизацию ОАО «Татнефть», все основные соцгарантии и льготы сохраняются и будут едиными для всех. Хотя эти люди формально трудятся уже в разных компаниях, все они одинаково участвуют в добыче нефти. И если у кого-то гарантии и льготы будут меньше, чем у других, то и качества работы от него требовать будет сложнее. А ведь развитие коллективного договора требует одного — успешной работы на каждом рабочем месте.

В колдоговоре есть пункт, который фиксирует размер ставки первого разряда, сегодня это 7564 рубля. При этом минимальная заработная плата выдерживается выше величины минимального потребительского бюджета по региону проживания работника.

— Мы всегда говорим: чтобы выполнять работы, связанные с добычей нефти и с нефтяным сервисом, работник должен иметь квалификацию не ниже 3-го разряда. И нет такого предприятия в группе компаний, где бы размер ставки 3-го разряда был ниже, чем в «Татнефти», — поясняет зампред профкома ОАО «Татнефть» **Андрей Зимин**.

Гарантированная величина оплаты в структуре зарплаты тоже единая для всех, и если раньше она составляла 50%, то сейчас уже 60%. В прошлом году только тарифная ставка увеличилась на 37,5%, а в среднем зарплата индексируется ежегодно не менее чем на 10%.

НЕДЕНЕЖНЫЕ ПОЩРЕНИЯ

Колдоговор «Татнефти» имеет мощный раздел «Охрана труда». Есть положения по страхованию работников, по обеспечению безопасными рабочими местами, бесплатной бутилированной питьевой водой на рабочем месте, средствами индивидуальной защиты. Свою лепту в охрану труда в ОАО «Татнефть» вносит комитет по охране труда, состоящий из пяти специалистов от профкома и пяти — от администрации. Комитет в постоянном режиме анализирует ситуацию, ежеквартально на совещаниях обсуждает выявленные проблемы и недоработки отдельных предприятий по организации безопасных рабочих мест, ставит на контроль устранение недостатков или, наоборот, отмечает успехи. Есть постоянный контроль над обеспечением спецодеждой и средствами индивидуальной защиты, над качеством питания в рабочих столовых. Определенный контингент работников обеспечивается полевым горячим питанием на льготных условиях (50%). При наличии на

рабочем месте вредных веществ — в обязательном порядке выдается молоко.

«Татнефть» содержит 11 санаториев-профилакториев, 13 детских оздоровительных лагерей, 2 базы семейного отдыха, спортивно-оздоровительные комплексы, ремонтирует и строит детские сады, принимает участие в благоустройстве городов. При этом, например, рабочий за пребывание в санатории платит только 13% от стоимости двухнедельной путевки (примерно 1,5-3,5 тыс. рублей). В детских лагерях за сезон отдыхают более 9 тыс.



детей работников компании. А родители платят за 21 день детского отдыха тоже от 1,5 до 3,5 тыс. рублей — в зависимости от размера своей заработной платы.

Сегодня мало кто может позволить себе купить квартиру по ипотеке, поэтому ОАО «Татнефть» помогает работникам, участ-

вует в республиканской программе социальной ипотеки, выделяя из своей выручки определенную сумму в Жилфонд РТ и получая из него свою часть построенного жилья. Общество вносит за своих работников для оплаты первоначального взноса единовременный безвозвратный денежный заем до 30% стоимости квартиры — в зависимости от стажа и качества работы в ОАО «Татнефть». За молодых работников компания выплачивает фиксированный первоначальный взнос в размере 30% стоимости квартиры, по желанию работника укомплектованной мебелью. Так же поступают все предприятия группы компаний «Татнефть», профорганизации которых входят в структуру МПО ОАО «Татнефть». Ежегодно до 1000 семей работников группы «Татнефть» заселяются в новые квартиры. Из них 30% — молодые работники.

Отдельно в колдоговоре прописаны льготы для матерей. Наряду с госвыплатами ОАО «Татнефть» выплачивает матпомощь матери до исполнения полутора лет ребенку, и отдельным пунктом — до исполнения ребенку трех лет. Если в семье работника родилась двойня, то ему допол-

нительно выделяется единовременная материальная помощь в размере 100 тыс. рублей, если тройня — 300 тыс. рублей.

КОЛДОГОВОР: КУРС НА УЛУЧШЕНИЕ

Колдоговоры в группе компаний «Татнефть» заключаются сроком на год. И ежегодно в разделах «Социальные льготы» и «Социальные льготы молодым работникам» увеличиваются расчетные суммы. В прошлом году была увеличена материальная помощь на первое бракосочетание, при выходе на пенсию и к юбилею, выплата к очередному отпуску. Значительно увеличены средства для организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками и пенсионерами. Большая сумма выделяется на молодежную программу. К примеру, беспроцентная ссуда молодым семьям на покупку товаров первой необходимости составляет до 120 тыс. рублей.

Гендиректор компании **Шафагат Тахаутдинов** лично заинтересован в увеличении благосостояния каждого нефтяника и работника нефтяного сервиса и лично бывает на местах, общается с рядовыми работниками. Председатель профкома ОАО «Татнефть» **Гумар Яруллин**, представитель профкома, председатели профкомов структурных и сервисных предприятий постоянно посещают рабочие места, анализируют состояние дел, чтобы составить пакет предложений для улучшения колдоговора на следующий год.

— Социальная стабильность в каждом доме и в целом в регионе деятельности нефтяников заключается в том, что все компании, которые работают на добычу нефти, должны в производственной деятельности строить свои планы и исполнять их с одинаковой заинтересованностью, в одной упряжке, и на одном уровне нести социальную нагрузку. Это важная составляющая стратегии успешного бизнеса «Татнефти», — уверен заместитель председателя профкома ОАО «Татнефть» Андрей Зимин.

**Материал подготовили:
Павел ОСИПОВ, Глеб САВИН,
Юлия РЫЖЕНКОВА**



Кому и за что вручена премия



«Профсоюзный авангард - 2013»

21 августа в рамках празднования дня рождения центральной профсоюзной газеты «Солидарность» состоялось награждение лауреатов ежегодной профессиональной премии «Профсоюзный авангард». Премия вручается победителям конкурса за деятельность, способствовавшую значительному росту влияния профсоюзов, качественному усилению их организаций. Самые яркие события, действия, акции, реальные люди и реальные дела — в подборке «Профсоюзного журнала».

НОМИНАЦИЯ «ЛИДЕР»

ТАРАННЫЙ ИНСОРСИНГ

Личность: Лариса Леонидовна Селиванова, председатель профкома пермского филиала ООО «Нестле Россия».

Сюжет: Работники пермского филиала ООО «Нестле Россия» 25 января 2013 года провели профсоюзный пикет у проходной своей кондитерской фабрики, чтобы добиться перевода (приема) в штат предприятия заемных работников. Руководство «Нестле» заявило о готовности к содержательному разговору с первичкой профсоюза работников АПК РФ. 31 января переговоры все-таки состоялись, но по итогам встречи можно было говорить лишь о ее провале усилиями стороны работодателя: он считал возможным прием работников в штат лишь по срочным трудовым договорам. От имени работников филиала эти переговоры вела предпрофкома Лариса Селиванова. Конечно же, при мощной поддержке коллег по работе и по профсоюзу, солидарной поддержке из Москвы и даже из-за рубежа (Международный союз работников пищевой и смежных отраслей IUF) — но именно Селивановой приходилось играть роль «тарана» в руках профактивистов.

Результат: 14 марта на кондитерской фабрике «Нестле Россия» в Перми наконец состоялись конструктивные переговоры между первичной профсоюзной организацией и руководством предприятия. Встреча завершилась подписанием долгожданного соглашения о переводе в штат сотрудников — членов профсоюза работников АПК РФ. 160 человек, ранее формально числившихся в агентстве занятости, заключили прямые договоры с компанией. 87 из них получили постоянные рабочие места, еще 73 приняты в штат по срочным трудовым

договорам. Однако последние будут иметь приоритетное право занимать вновь создаваемые постоянные рабочие места.

Но любую победу окончательной считать нельзя. Так что теперь профсоюз будет тщательно контролировать выполнение работодателем подписанных соглашений.

ПРОФМОТИВАЦИЯ — ЧЕРЕЗ КОЛДОГОВОР

Личность: Лидия Васильевна Бутрим, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Владимирпассажиртранс».

Сюжет: До недавнего времени названная первичка объединяла 50% работников предприятия. Прямо скажем, не слишком много, однако льготами по колдоговору пользовались все без исключения сотрудники. А льготы немалые: бесплатный проезд на троллейбусном транспорте по городу, компенсация стоимости проезда к месту работы иногородним, дополнительные отпуска тем, кто проработал от 5 до 20 лет, выплаты за выслугу лет и многое другое.

Заключенные коллективные договоры действительно обеспечивают членам профсоюзов не только защиту их экономических, трудовых и социальных интересов, но и содержат гарантии деятельности профсоюзных организаций. Для увеличения профсоюзного членства и, как следствие, укрепления финансовой базы для обеспечения колдоговорных обязательств профком принял, можно сказать, знаковое решение.

Прецедент. Теперь на не состоящих в профсоюзе работников колдоговор распространяется при наличии письменного заявления о наделении профкома полномочиями представлять их интересы и о ежемесячном перечислении «взносов солидарности».

Профком основывался на статьях 30, 43, 377 Трудового кодекса РФ и пункте 7.3.2 Отраслевого тарифного со-

глашения по организациям горэлектротранспорта РФ, к которому присоединилось ОАО «Владимирпассажиртранс». В ОТС сказано, что Общероссийский профсоюз работников жизнеобеспечения представляет индивидуальные интересы работников, не являющихся членами профсоюза, «на условиях письменного уведомления и отчисления 1% от заработной платы».

Результат: В течение месяца после вступления в силу указанных нововведений было написано более 100 заявлений о вступлении в профсоюз. На данный момент ППО ОАО «Владимирпассажиртранс» объединяет уже 85% работников предприятия. А на профсоюзных мероприятиях председатель профорганизации делится опытом включения в колдоговор пункта о взносах солидарности с председателями первичек областной организации Общероссийского профсоюза

НОМИНАЦИЯ «АКЦИЯ»



работников жизнеобеспечения.

ОТЫГРЫШ ПО МЕСЯЦУ

Организации: ППО ОАО «Псковский завод радиодеталей «Плескава»» (председатель — **Нина Викторовна Мухина**) и Псковский областной совет профсоюзов (председатель — **Улья-**

на Александровна Михайлова).

Акция: 28 марта 2013 года руководство ОАО «Псковский завод радиодеталей «Плескава»» решило сократить штат предприятия почти на 50 человек. В тот же день работники завода провели пикет за сохранение рабочих мест. Вместе с ними на псковскую площадь Ленина вышли члены профсоюзных организаций других отраслей. Всего в акции участвовали около 50 человек.

Участники акции направили областным и федеральным властям резолюцию с требованиями государственной поддержки предприятий, обеспечивающих выполнение госзаказа; недопущения полного перехода предприятий ОПК в частные руки; предотвращения преднамеренной ликвидации «ПЗР «Плескава»». От руководства завода рабочие требовали отмены приказа о сокращении численности и штата работников предприятия; соблюдения трудовых прав работников; создания условий для нормальной производственной деятельности; привлечения потенциальных инвесторов для обеспечения предприятия заказами.

Первичка «Плескавы» и Псковский облсовпроф последовательны и непреклонны в отстаивании прав рабочих. По сути, с 2010 года работники радиозавода проводят непрерывную серию акций. При этом конкретные цели — недопущение банкротства предприятия и сохранение рабочих мест — достигаются неизменно, при каждом новом директоре, при каждом намеке на грядущее закрытие цехов. Количество проведенных пикетов, переговоров с руководством предприятия и властями всех уровней, писем во все инстанции вряд ли поддается исчислению.

Итог: Основной победой профсоюзной стороны каждый раз становится отсрочка приказа о сокращении рабочих мест еще на месяц. Тогда исполнение приказа было перенесено сначала до 28 апреля, затем до 28 июня, сегодня — до 28 августа. Таким образом, работодатель хоть и не отменяет приказ полностью, но и не дает ему ход. В настоящий момент существует определенная вероятность того, что в серии профсоюзных пикетов будет, наконец, поставлена точка. И тогда уникальный радиоэлектронный завод с уникаль-



ми специалистами будет сохранен.

ДОСТУЧАТЬСЯ ДО ВЛАСТЕЙ

Организация: ППО Ириклинской ГРЭС (поселок Энергетик, Оренбургская область). Председатель — **Владимир Тихонович Воробьев**.

Акция: 13 апреля около тысячи жителей поселка Энергетик вышли на митинг в защиту своих конституционных прав на охрану здоровья и медицинскую помощь. Участники акции, организованной активом первички Всероссийского «Электропрофсоюза» на Ириклинской ГРЭС, требовали остановить сокращение медицинских услуг в местной больнице и поликлинике и провести в ближайшее время срочный капитальный ремонт дороги Энергетик — Новоорск, которая практически непригодна для проезда, в том числе для медицинского транспорта.

По словам участников акции, за последние годы в поселке значительно снизились объемы, виды, доступность и качество предоставляемых жителям медицинских услуг. В больнице закрылись родильное, инфекционное, гинекологическое отделения, прекращена круглосуточная работа детского отделения. Ожидался перевод хирургического и терапевтического отделений на режим дневного стационара. Кроме того, не хватает койко-мест, и больные вынуждены неделями ждать очереди на госпитализацию.

За резолюцию с обнародованными на митинге требованиями единогласно проголосовали 600 человек. Жители поселка ожидали ответов от правительства Оренбургской области и администрации Новоорского района по обозначенным вопросам.

Итог: И губернатор **Юрий Берг** с

помощниками приехал буквально на следующий день после акции! Он провел рабочую встречу с главой района **Владимиром Карауловым** и директором Ириклинской ГРЭС **Рифатом Рахматуллиним**, после чего отправился по той самой раздолбанной дороге Новоорск — Энергетик в поселковую больницу. По итогам рабочей поездки губернатор Оренбуржья полностью признал обоснованность требований местных жителей.

В результате средства на капитальный ремонт дороги были изысканы. И не только на ремонт 8 км, предусмотренных в плановом порядке, а всей дороги, протяженность которой составляет около 50 км. Также удалось избежать сокращения хирургического и терапевтического отделений больницы, к тому же поселку был выделен оснащенный современным



оборудованием реанимационный автомобиль.

ПРОТРОЛЕЙБУС

Организация: Владимирское областное объединение организаций профсоюзов (председатель — **Надежда Александровна Сухарникова**) и молодежный совет профобъединения.

Акция: 29 апреля во Владимире была проведена акция «Профсоюзный троллейбус», приуроченная к предстоящим Первомайским праздникам. Весь день по улицам города курсировал празднично украшенный профсоюзными плакатами и воздушными шарами троллейбус, проезд в котором был бесплатным для всех пассажиров.

Услугой спецтроллейбуса воспользовались около двух тысяч пас-

сажиров, что позволило организаторам провести мониторинг ситуации в регионе с оплатой труда и занятостью, с привлечением работающих и учащихся в профсоюзы, с информированием о первомайской акции. Для этого члены молодежного совета профобъединения, в числе которых были и юристы, консультировали пассажиров троллейбуса, провели социологический опрос, раздали памятки «С профсоюзом все по закону!», «Я выбираю профсоюз!», расклеили на остановках первомайские листовки.

Итог: За время акции профсоюзные юристы проконсультировали более 90 человек. Основные вопросы были связаны с трудовыми правоотношениями: составление и расторжение трудового договора, законные способы защиты трудовых интересов работников и т.д. Также были оказаны консультации гражданско-правового характера — по вопросам наследования, аренды, жилищно-бытовым вопросам. Жители Владимира и гости города высказали много жалоб: на работу ТСЖ, качество дорог, недостаточную поддержку молодежи, отсутствие надлежащего медицинского обслуживания, коррупцию. Большая часть жалоб передана в соответствующие муниципальные и государственные органы.

В социологическом опросе, который проводили студенты Владимирского госуниверситета, приняли участие более ста человек. Больше всего участников опроса волновала низкая заработная плата (59%), невысокие пенсии (29%) и в то же время высокие тарифы на услуги ЖКХ (78%). Проблемы нехватки рабочих мест и трудоустройства без опыта работы подняли выпускники высших и средних учебных заведений (42%). Отрадно, что большинство опрошенных (61%) являлись членами того или иного профсоюза, на их предприятиях заключен коллективный договор. Многие респонденты (42%) слышали о партии «Союз Труда», желали бы вступить в эту организацию (26%).

Акция получила широкий общественный резонанс. Представители городских и областных СМИ опубликовали информацию бесплатно. Главное же — Владимирское областное объединение организаций профсоюзов и его молодежный совет сумели

на деле продемонстрировать работу профсоюза простым жителям, ознакомить молодежь с ценностями

НОМИНАЦИЯ «НОВАЦИЯ»



профдвижения, привлечь людей к совместным первомайским шествиям. Bravo!

ВЫБИЛИ ЖИЛЬЕ

Организация: Московский городской комитет профсоюза работников АПК (председатель — **Александра Юрьевна Пшеничникова**) и главный специалист МГК профсоюза по социальным вопросам **Алла Петровна Шеланкова**.

Суть проблемы: Работники двух кондитерских фабрик Москвы — ОАО «Кондитерский концерн “Бабаевский”» и ОАО «Рот Фронт», живущие в домах, где 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 положительного результата не дали: по мнению чиновников, данное общежитие собственностью города не является, а значит, муниципалитет не может передать квартиры в собственность жильцам.

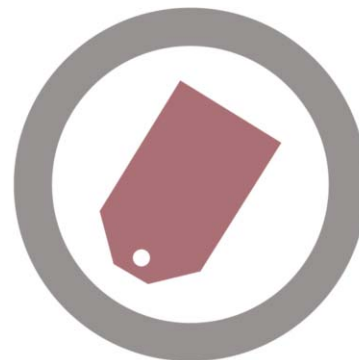
Профессиональный подход: Выход помог найти Московский горком профсоюза работников АПК, где кроме юристов-«трудовиков» работают и специалисты по социальным вопро-

Алла Шеланкова, отстаивавшая права работников в суде, обнаружила, что согласно п. 2 постановления Верховного Совета РФ № 3020-1 от 27.12.1991 объекты госсобственности, в том числе жилищного фонда, независимо от того, на чьем балансе они находятся, передаются в муниципальную собственность городов и районов. Таким образом, в силу прямого указания закона здание общежития объектом муниципальной собственности все же является.

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

Юристы МГК профсоюза работников АПК доказали также, что статус общежития эти дома утрачивают после вступления в силу закона «О введении в действие Жилищного кодекса РФ» (22.01.2005). И люди, проживавшие в них до вступления в силу данного закона, 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 обязан-



ностей — не причина для отказа в праве жителей на приватизацию жилья. К настоящему моменту выиграно 49 судебных процессов, и все их, повторим, вела — и ведет — Алла Шеланкова.

ПОВЕСИЛИ «ЯРЛЫКИ»

Организация: Первичная объединенная профсоюзная организация УК ООО «ТМС групп», председатель — **Венир Хабзриевич Камалов**.

Новация: В состав «ТМС групп» входит управляемая организация ООО «НКТ-Сервис», специализирующаяся на ремонте глубинно-насосного оборудования. Производственные базы цехов ООО «НКТ-Сервис» по диагностике и ремонту, расположенные на всей территории Республики Татарстан, оснащены современным, высокопроизводительным оборудованием. Расстояния определяют потребности предприятий в обеспечении безопасности.

Система выявления и устранения рисков «Красные ярлыки», которая была внедрена на предприятии, позволяет контролировать все нарушения в работе вне зависимости от места расположения предприятия относительно администрации — даже если оно расположено за 200 км от нее. С помощью этой системы удастся учитывать даже небольшие несоответствия на рабочих местах и отслеживать скорость устранения выявленных несоответствий. Раньше мелкие нарушения могли оставаться без внимания, при проверках выявлялись одни и те же нарушения. Теперь же руководство профорганизации и служба безопасности предприятия (главный инженер, его аппарат) видят, в каком цехе, на каком рабочем месте и какое именно замечание зафиксировано.

Внешне устройство представляет собой стенд, разделенный на сектора по типам нарушений с определением лиц, ответственных за устранение нарушений. Эти сектора разделены на ячейки, куда вкладываются двухцветные листочки бумаги — красные с одной стороны и зеленые с другой. Если обнаруживается несоответствие в той или иной сфере контроля, то листок поворачивается красной стороной и на ней указывается, что случилось. Дважды в день уполномоченный от профсоюза по охране труда проверяет стенд и сообщает по телефону в центр управления производ-

ством (ЦУП) о новых нарушениях и о тех, которые устранены в течение рабочей смены.

В свою очередь диспетчер ЦУП вносит полученную информацию без корректировок в электронный журнал нарушений, находящийся на портале и доступный к просмотру любому работнику компании. Когда нарушение устраняется, лицо, ответственное за устранение, отчитывается перед уполномоченным по охране труда. Тот проверяет качество устранения нарушения и только затем убирает красный листок.

После внедрения системы коэф-



фициент безопасности, являющийся отчетным показателем состояния производственной безопасности и охраны труда в цехе, за 2012 год вырос на 2,3%.

НЕ ДЕЛО САМИХ УТОПАЮЩИХ

Организация (автор): **Василий Оттович Боровик**, главный правовой инспектор труда Оренбургского обкома ГМПР.

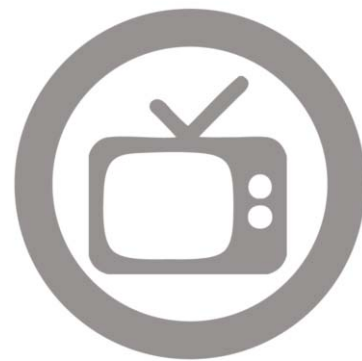
Новация: Методическое пособие «Рекомендации работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении». Пособие является первым помощником для работника, оказавшегося в сложной ситуации, когда ему предстоит увольнение. Что делать тем, кому угрожает сокращение?

Уникальность методического пособия заключается в том, что автор применил последние новеллы в законодательстве РФ, грамотно расшифровал их, объяснил, в какой момент и при каких ситуациях та или иная новелла вступает в силу. Пособие информирует о том, какие све-

дения должна содержать справка о средней заработной плате; с какими типичными ошибками при заполнении справки можно столкнуться; какие еще документы необходимо подготовить.

«Методичка» состоит из актуальных разделов: «Пособие», «Права и обязанности», «Альтернатива», «Участие профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с сокращением работников» и «Порядок увольнения». Данные рекомендации могут применяться в любой производственной отрасли, что только повышает ценность изложенного материала.

Вообще, при ближайшем рассмотрении это даже больше чем пособие — профессиональный публицистический труд, призванный помочь людям не растеряться перед лицом грядущего сокращения, не испугаться, не потерять веру в себя и в окружающих. Не углубляясь в совсем уж узкоспециализированные нюансы трудового законодательства, автор доступным и понятным язы-



ком очертил последовательность первоочередных шагов для работников, столкнувшихся с возможными сокращениями на производстве. Must have!

НАШЕ ТВ!

Организация: Компания «Профсоюз ТВ». Руководитель — **Сергей Герольдович Драндров**.

Новация: В основе идеи создания интерактивного канала «Профсоюз ТВ» заложены принципы построения такой схемы, когда каждый заинтересованный пользователь может не только легко и удобным для

«Профсоюзный авангард - 2013»:

Полный список лауреатов премии

Номинация: «Лидер» (премия)

1. **Лариса Леонидовна Селиванова**, председатель профкома пермского филиала ООО «Нестле-Россия».
2. **Лидия Васильевна Бутрим**, председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Владимирпассажиртранс».

Номинация: «Лидер» (грамота)

1. **Елена Игоревна Шамарина**, заведующая отделом правовой и социально-экономической защиты трудящихся, председатель комиссии по труду и заработной плате; комиссии по трудовым спорам ППО «Уралвагонзавод».

Номинация: «Акция» (премия)

1. Первичная профсоюзная организация пермского филиала ООО «Нестле-Россия». Председатель — **Лариса Леонидовна Селиванова**.
2. Первичная профсоюзная организация ОАО «Псковский завод радиодеталей “Плескава”» (председатель — **Нина Викторовна Мухина**) и Псковский областной совет профсоюзов (председатель — **Ульяна Александровна Михайлова**).
3. Первичная профсоюзная организация Ириклинской ГРЭС (председатель — **Владимир Тихонович Воробьев**).

Номинация: «Акция» (грамота)

1. Федерация профсоюзов Камчатки (председатель — **Андрей Владимирович Зимин**).
2. Владимирское областное объединение организаций профсоюзов (председатель — **Надежда Александровна Сухарникова**) и молодежный совет профобъединения.

Номинация: «Новация» (премия)

1. Московский горком профсоюза работников АПК (председатель — **Александра Юрьевна Пшеничникова**) и главный специалист МГК профсоюза по социальным вопросам **Алла Петровна Шеланкова**.
2. Первичная объединенная профсоюзная организация УК ООО «ТМС групп» (председатель — **Венир Хабзриевич Камалов**).
3. **Василий Оттович Боровик**, главный правовой инспектор труда ГМПР по Оренбургской области.

Номинация: «Новация» (грамота)

1. Первичная профсоюзная организация Центра судоремонта «Звездочка» межрегионального профсоюза работников судостроения (председатель — **Алексей Сергеевич Кукушкин**).
2. «Профсоюз ТВ». Главный редактор — **Сергей Герольдович Драндров**.
3. Челябинская областная организация Роспрофмаша (председатель — **Юрий Давыдович Пучков**).
4. **Денис Сергеевич Куклин**, специалист организационного отдела Федерации профсоюзов Архангельской области (председатель — **Александр Николаевич Савкин**).

него способом найти необходимую ему информацию, но и сам принимать активное участие в создании информационного контента, формируя его для других пользователей. Причем это не зависит от его финансовых, профессиональных, географических, национальных и прочих возможностей. Все моменты взаимодействия пользователя с ресурсом решаются напрямую, без промежуточных контактов с администраторами.

Какова целевая аудитория «Профсоюз ТВ»? Открытая статистика поисковых ресурсов показывает ежемесячную аудиторию русскоязычного Интернета числом около 5 млн человек, которые находятся в активном поиске информации по ключевым словам «профсоюз», «права работника», «коллективный договор» и по другим запросам, связанным с профсоюзной и смежной тематикой. Тот же анализ указывает, что в итоге эти пользователи попадают на множество профсоюзных и около-профсоюзных сайтов, где есть только частичная информация. Размещение на этих ресурсах единого интерактивного обновляемого информационного модуля (плеера «Профсоюз ТВ») позволит агрегировать все эти запросы на единый ресурс. Поэтому главной задачей сейчас остается размещение плеера с автоматически обновляемой программной сеткой на всех подходящих ресурсах Рунета.

В проекте «Профсоюз ТВ» реализованы наиболее удобные форматы восприятия информации: информационный сайт (с поиском необходимых сведений) и телевизионные передачи (новости, репортажи, студийные обсуждения). Сведен к минимуму пользовательский трафик — смотреть эфир можно даже с очень слабым каналом доступа в Интернет.

Несмотря на небольшой срок с момента запуска проекта (официальное начало вещания канала — 2 сентября 2012 года), аудитория ресурса составляет более 60 тысяч пользователей в месяц. Это очень неплохой результат для старта проекта, хотя его потенциальные возможности существенно больше. Хо-

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

«СОЛИДАРНОСТЬ» в Интернете:

www.solidarnost.org



ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА



ХИМИЯ

и профсоюзная жизнь

Председатель Росхимпрофсоюза Александр СИТНОВ



Какой путь с советских времен прошла химическая промышленность? И что за это время произошло внутри профсоюза? Как построены отношения между социальными партнерами? Эти темы стали главными в разговоре лидера профсоюза химиков и главного редактора газеты «Солидарность».

А БЫЛ ЛИ КРИЗИС?

— Александр Викторович, в конце 2008 года группа отраслей столкнулась с кризисными явлениями. У одних предприятий кризис вылился в сокращение производства и увольнения работников. Другие вообще закрылись. А в чем заключался кризис для химической отрасли? Были ли проблемы в той ее части, которая работает на экспорт?

— Надо сказать, что многие с ужасом ждали, когда же мировой кризис дойдет до России. В 2008 году 7 октября, во Всемирный день борьбы за достойный труд, в г. Невинномысске (Ставропольский край) мы проводили международный семинар с участием шведских товарищей из профильного профсоюза. И во время акции, которая проходила на одной из центральных площадей Ставрополя, вся площадь со вниманием отнеслась к словам о том, что в результате кризиса в Швеции 5 с лишним тысяч работников заводов компании «Вольво» оказались без работы. Это была первая серьезная, с цифрами, информация: из 14 тысяч работников — 5 тысяч без работы. И тогда мы призадумались: интересно, а чего же нам ждать и какие отрасли в первую очередь...

— А на тот момент кризиса в вашей отрасли не было?

— У нас еще не было, и мы думали, что, может быть, мимо России пройдет. Вместе с тем наверху шли разговоры: то ли финансовый рынок, то ли производство дотировать. Куда вкладывать деньги стабилизационного фонда?

Готовились ли мы у себя, в наших отраслях? А это химическая, нефтехимическая, нефтеперерабатывающая, фармацевтическая отрасли, система нефтепродуктообеспечения и т.д. Конечно, готовились. Уже в конце 2008 года — на пустом месте! — мы начали получать то здесь, то там очень плохие результаты. Причем у меня и сейчас такое чувство осталось, что финансово-экономического кризиса как такового у нас вообще не было. Это был кризис доверия друг к другу. Люди на всякий случай сокращали производство: вдруг что-то произойдет — кубышку надо иметь. И второе — это

был серьезный кризис менеджмента. Под финансово-экономический кризис, который якобы дошел до нас, списывались все недостатки менеджмента на предприятиях. Очень удобный был момент: провести сокращение, оптимизировать численность, убрать неугодных. А почему? — Кризис. Начинаешь разбираться: подождите, два месяца назад все было замечательно, совет директоров заседал, вот финансовый отчет. Ничто не говорило о кризисе — и вдруг сегодня начинается, вы уже ставите под сомнение определенные платежи, вы уже задерживаете 13-ю зарплату. А почему? Деньги есть, все есть. Но вот — кризис же...

— А сокращения спроса на вашу продукцию со стороны Европы не было разве?

— Немножко все сжались. Но заключенные контракты никто не отменял. Штрафные санкции настолько велики, что лучше в какой-то период отработать себе в убыток, но потом наверстать. Потому что стоит контракт прервать, например, в химии, тут же эту нишу займет другой, обратно ты позицию себе не отыграешь. Произвести, в принципе, может кто угодно и что угодно. Сегодня нет запрещенных технологий, сегодня — пожалуйста, любую технологию покупай в мире. И есть люди — российские, нероссийские, кто угодно — смонтируют все, поставят под ключ, обучат, переобучат весь персонал, и все будет работать. Но — куда продавать?

Как я сказал, возникло ощущение, что многие наши бизнесмены — и крупные корпорации, и мелкий собственник — начнут чудить и под кризис спишут все и вся. Что мы делаем? Весной 2009 года собираем совместное заседание ЦК нашего профсоюза и Совета Российского союза химиков. Приняли единственное и, на мой взгляд, очень правильное решение: на время, пока идет речь о кризисе, до конца 2009 года, сторона работодателей замораживает штатное расписание по рабочим и служащим. С руководством делайте что хотите — в отпуска их отправляйте, увольняйте — это не наша тема. По рабочим и служащим замораживайте штатное расписание и — выгодно, невыгодно, но людям выплачивайте зарплату, обес-

печивайте работой. Если невозможно это сделать — в вынужденный отпуск по инициативе администрации на 2/3 от заработной платы. А мы берем на себя следующее обязательство: ни в одной организации, где есть наша первичная профорганизация, профсоюз как организация не будет ставить вопрос о невыполнении той или другой статьи колдоговора — до того момента, пока мы не решим, что последствия кризиса или страхи, связанные с кризисом, позади. Профсоюз не иницирует эти дела, а если у работников с их трудовыми договорами возникает такая необходимость, мы берем на себя обязательство объяснять, что в данном случае главная задача — сохранить отраслевой кадровый потенциал. И мы смогли соблюсти эту договоренность, и та, и другая сторона. Когда мы посмотрели результаты статистики, сколько у нас за кризисный период ушло из отрасли, оказалось, что люди в основном ушли не по сокращению штата, а больше на аутсорсинг.

ЛИРИЧЕСКОЕ ОТСТУПЛЕНИЕ ОБ АУТСОРСИНГЕ

— Мы делали замеры на наших предприятиях до аутсорсинга: сколько человек проходит через проходную на завод в утреннюю смену, к 8 утра. Проходит, условно, 2,5 тысячи человек. Провели аутсорсинг, в штатном расписании на заводе осталось 1,5 тысячи человек. Сколько человек через проходную проходит к этому же времени? Те же самые люди. Просто теперь они идут в разные юрлица, но выполняют абсолютно те же работы.

Понятна экономическая и финансовая подоплека. Почему так моден аутсорсинг? Ведь чтобы кредит в банке получить, надо соответствующие документы положить на стол. Есть одна такая хорошая штука — производительность труда. В простом варианте она считается так: количество произведенной продукции (оказанных услуг) в натуральном или стоимостном выражении на одного работающего в единицу рабочего времени. Если на аутсорсинг вывести половину из 5 тысяч работников, у тебя остается 2,5 тысячи работающих — можешь в любой западный банк подавать бумаги: произ-



Большинство химических предприятий России строилось в середине прошлого века. Сейчас идет их модернизация, вводятся дополнительные мощности. В советские времена было более серьезное отношение к производству техники. А дальше стало хуже — Россия не выдерживала конкуренцию в этой сфере. Поэтому закупались технологии и заводы целиком в западных компаниях. И даже специалисты

Но сегодня на отечественных предприятиях отрасли все соответствует международным стандартам. Что логично — страна вступила в ВТО.

Александр Ситнов: «ВТО — это весьма специфическая отрасль внешнеэкономических и торговых связей. Любая мировая интеграция идет в плюс и на пользу нашему государству. Химическую промышленность у нас в том числе строили и западные компании. И при строительстве были использованы все принципы и нормы ISO. Конечно, нашим производителям работать по правилам ВТО лучше».

На фото: Ярославский нефтеперерабатывающий завод имени Д.И. Менделеева.

водительность у тебя окажется на уровне, ты очень высокорентабельный, у тебя великолепное производство. Хотя фактически ничего не изменилось — те же вагоны, количество произведенного будет то же самое, а количество работников в штатном расписании оказывается в два раза меньше. А то, что ты нанимаешь «внешних» работников, — это банки уже не считают. Но лично ты кредитоспособен, можно дать кредит, ты его вернешь, потому что твои показатели не хуже, чем у аналогичных предприятий Западной Европы, Азии и т.д.

Вот почему это происходит. Проблема здесь не только в нежелании платить за уборку или сервисные услуги.

— **Значит, в основном это кредит?**

— Я так считаю... Мы с европейцами это прорабатывали, потому что вдруг у нас везде одновременно пошла тема аутсорсинга. А потому что раньше у нас каждый строил за свои деньги. А потом поняли, что на свои и дурак построит, надо в банке брать. Определяешь риски и — вперед с пес-

ней. Но — на заемные деньги. А чтобы взять заемные — надо подтвердить свою кредитоспособность.

Но в Европе уже наелись аутсорсингом. Есть компании, которые вывели не просто ремонтные службы на аутсорсинг — целые машиностроительные заводы. И что? Сначала качество ремонта стало низким. Потом пошли технологические сбои. Потом начались аварии, причем с человеческими жертвами. Убедились: качество ремонта таково, что это приводит к серьезным авариям. И решили вернуть все обратно, несмотря на то, что уже привыкли к аутсорсингу.

Чем так интересен менеджменту аутсорсинг с точки зрения возможного применения? Можно сказать: а зачем я буду свою ремонтную службу на 100% финансировать, нашей работы там максимум на 60%, а остальное — ищите, где хотите. Но что может машиностроительный завод себе найти, если рядом нет ничего подобного, узкоспециализированного? Ничего. Что получилось у немцев? Когда вывели ремонтников на аутсорсинг, те, кто были начальниками цехов, стали ген-

директорами. Опыта — ноль. Они еще понимают, как рулить бригадами, а вот менеджментом заниматься, искать заказы, договариваться — опыта нет. Что дальше происходило? Те люди, которые что-то собой представляли, умельцы, те нашли себе другое место работы. На их место передвигали работников похуже. Качество ушло вниз. Вот тогда начали умельцев поштучно возвращать, причем за счет компании, вплоть до того, что покупали им дома. В общем, «наелись» и сказали: упаси бог идти на аутсорсинг!

ПОСЛЕ КРИЗИСА

— **Когда вы начали размораживать ситуацию в отрасли и тарифное соглашение?**

— Мы вступили в 2010 год и вернулись к выполнению всех наших основных задач и обязательств, которые были в ОТС.

Но это не единственный случай, когда у нас со стороны работодателей были совместные заседания по серьезным вопросам. Охрана труда — раз в два года мы обязательно собираем совместное заседание и прини-

маем совместное решение. Для нас это, пожалуй, главный вопрос. Тот, который нас и работодателей объединяет. Более того, мне кажется, что многие работодатели благодаря тому, что здесь без нас трудно обойтись, и смирились с первичной профорганизацией на предприятии.

В этой нише у нас есть техническая инспекция труда, порядка 5 тысяч уполномоченных лиц профсоюза по охране труда. И они не просто числятся — мы стараемся, чтобы они работали. Для стимулирования конкурсы каждый год проводим по всей вертикали, от предприятия до ЦК. К сожалению, все основные «крупнотоннажные» производства построены в середине прошлого века, и сейчас все это приходит в негодность. Коэффициент износа — и 70, и 80 и 100%. И то, что у нас не происходит какого-то аврала по авариям, по несчастным случаям т.д., — это исключительно благодаря тому заботливому отношению к этой проблеме, которое проявляет, надо отдать должное, работодатель. И, конечно, мы, профсоюзы. Кстати, и члены профсоюза — они видят работу ребят, у которых на груди огромная бляха «Уполномоченный профсоюза по охране труда». И те действительно работают, предотвращая возможные травмы и аварии. Такой уполномоченный — это уполномоченный профсоюза, он защищает в первую очередь, конечно, членов профсоюза. А люди это замечают, видят. И я считаю, что это направление надо еще больше развивать.

— Сейчас говорится о том, что вроде бы на горизонте новая волна кризиса. У вас проявляются какие-то симптомы?

- Кости не ломит, зрение тоже не меркнет. На производстве идет выпуск продукции, у каждого есть определенные планы. И только публикации в СМИ и выступления глобальных экономистов рассказывают нам про кризис. Вся эта истерия сильно напоминает ту историю, которая была у нас под названием «миллениум». Когда нам объясняли, что на границе 1999 и 2000 годов все компьютеры перестанут работать, кофеварка перестанет варить, все остановится и будет коллапс... Мне кажется, что

кризисные разговоры оттуда идут.

На самом деле в любом производстве, в том числе у нас — в химическом, нефтехимическом, есть объективные спады производства. Эти спады идут по циклам. Некоторые циклы составляют 7 лет или 11 лет. И что бы мы ни делали, но в мире так устроено: то спрос везде растет, то почему-то снижается. Когда понимаешь эти циклы, можно немножко и работу своего предприятия настроить относительно них. Но когда начинается истерия, то начинается резкий кризис доверия друг к другу и к платежеспособности своих партнеров.

ПО ТУ СТОРОНУ ВТО

— Вступление в ВТО на отрасль как-то повлияло? У вас же существенная часть продукции ориентирована на экспорт. И в этом смысле вступление в ВТО — это в вам в плюс скорее или в минус?

— Я считаю, что мне сегодня рассуждать, ВТО — это благо или это не благо, не совсем правильно. Это весьма специфическая отрасль внешнеэкономических и торговых связей, надо очень хорошо в этом разбираться. Любая мировая интеграция идет в плюс и на пользу нашему государству. Химическую промышленность у нас в том числе строили и западные компании, и по западным технологиям. И при строительстве были использованы все принципы и нормы ISO. Конечно, нашим производителям работать по правилам ВТО лучше. Хотя выясняется, что вроде и антидемпинговые расследования даже в этих условиях бывают.

— Вы говорите: на 70% износ фондов. А эти фонды в основном сейчас базируются на импортной технике или на российской?

— Большинство химических предприятий строилось в середине прошлого века. Сейчас идет их модернизация, дополнительные мощности вводятся. В советские времена было более серьезное отношение к производству техники. А дальше стало хуже, ну не выдерживали мы конкуренцию в этой сфере. Поэтому закупались технологии и заводы целиком в западных компаниях. Некото-

рые технологии были произведены под ключ, и мы не имели даже права туда влезать. Тот персонал, который обслуживал, знал только свою часть. Если вдруг что-то происходило, вызывали специалистов из-за рубежа, они приезжали и занимались. Сегодня все удовлетворяет международным требованиям.

— Сейчас мы экспортируем существенную часть химической продукции...

— По удобрениям — очень существенную часть, а остальная химия везде по-разному — насколько воспринимает внешний рынок, насколько внутренний.

— Потребность внутреннего рынка растет?

— Растет. Широко, например, применяются композиционные материалы, в том числе наполненные пластики. Сегодня очень многие поняли, что металлические части уходят, а пластмассовых изделий очень много надо. И из разной пластмассы. Ни одна из наших подотраслей не съезживается. Объемы производства и в натуральном, и в стоимостном выражении растут.

— Я сейчас нарисую модель — она правильная или нет? Получается так, что химическая отрасль существенную часть продукции экспортирует. Поскольку у нас в стране химическое машиностроение находится в вялотекущем состоянии, на полученные доходы оборудование обновляется за счет закупки импортного. Так что мы имеем в остатке? Как в анекдоте — «навар от яиц и массу удовольствия»? В стране остаются только дивиденды для собственника и зарплата для работников?

— Тут не так все просто. Любое химическое предприятие — это серьезный комплекс, который не вызывает удовлетворения местных властей и публики, которая живет там, не работая на этом предприятии: «У вас там воняет, экология портится» и т.д. Любое — даже не градообразующее — химическое предприятие вынуждено заниматься со своими стейкхолдерами. (Стейкхолдер, от англ. stakeholder; букв. владелец доли, получатель процента; держатель заклада. Физическое



Несколько лет назад, противостояние между первичной профорганизацией и работодателем на заводе «Акрон» (Великий Новгород) стало главной новостью профсоюзных СМИ.

Методы работодателя при этом использовались довольно жесткие — это и выселение профкома с предприятия, и попытки взлома принадлежащей первичке недвижимости, и создание "желтой" профорганизации, и отказ допускать неугодных лидеров на заводскую территорию, и, понятное дело, прессинг актива.

Однако в конце концов компромисс был найден. Работодатель согласился вернуть профком на предприятие, а первичка — выдвинуть нового лидера, не принимавшего участие в "войне" с работодателем.

В итоге, на место прежнего председателя профсоюзного комитета Сергея Яна был избран новый глава — Александр Малушин. Как показала практика, его фигура устроила обе стороны конфликта.

Александр Ситнов: «Сейчас там идет планомерная, ежедневная нормальная работа между работодателем, его представителями, заместителями и профкомитетом. Сегодня там никто не ставит под сомнение существование первичек нашего профсоюза, легитимность их избрания, никто не пытается навязать альтернативную первичку. Руководители предприятия поняли, что с нами можно работать грамотно, нормально и системно».

На фото: погрузка готовой продукции ОАО "Акрон" в контейнеры.

или юридическое лицо, заинтересованное в финансовых и иных результатах деятельности компании: акционеры, кредиторы, держатели облигаций, члены органов управления, сотрудники компании, клиенты (контрагенты), общество в целом, правительство. — А.Ш.) И первый стейкхолдер — это население и местная администрация. Поэтому любой собственник вынужден отдавать очень большую часть той прибыли на благоустройство территории, канализацию, дворцы культуры. Для того чтобы имидж предприятия не ставил под вопрос. Химия — это одна из серьезных отраслей, где собственники быстро не меняются. Раздел собственности произошел довольно давно, и се-

годня многие компании прошли IPO, это серьезные холдинги, с ними считаются иностранцы. Но если внимательно посмотреть российский список «Форбс», то в основном там люди, которые занимаются минеральными удобрениями. Все остальное дает меньшую доходность. Доходность химической индустрии — в разные годы по-разному. Но я думаю, что прибыль на уровне 9% дохода — это неплохая прибыль. Правда, с ложками уж очень много в очереди стоит. В том числе мы, профсоюзы. Другое дело, что мы всегда говорим: будет производство работать, будут работники — будет тогда и профсоюз; не будет завода — мы все будем наказаны, и не будет на-

шей профорганизации.

— Понятно, что профсоюз не должен съедать производство. Но вопрос о размере дивидендов и о бонусах для работников...

— Мы в этом плане партнеры. И свою деятельность строим, настраивая народ социально ответственно подходить к своему рабочему месту: работай, старайся, социальные лифты тебе будем обеспечивать, будем с работодателем работать. Но когда подводим итоги — профсоюз там в первую очередь стоит: давайте вместе подумаем, как правильно разделить. Однако тут есть нюансы. Директор — тоже наемный работник. И часто бывает, что директор на сторо-

не трудового коллектива, а у собственника тема одна — прибыль. Акционерное общество ведь именно для этого создается. Есть ниша, и есть возможность получить прибыль, и никакой другой задачи нет. Если можно, не доплатив где-то за труд и не вложив в развитие, сегодня взять побольше — вот он такие задачи и ставит.

— Как можно в среднем оценить темпы повышения заработной платы в отрасли, каковы они за последние два-три года?

— У нас и в отраслевом тарифном соглашении, и во всех колдоговорах есть нормы об индексации заработной платы. Мы знаем, что индексация в среднем по экономике в год — 6,2%. Но если пройдет индексация на 6,2% — это значит, мы ничего не повысили, мы просто немножко компенсировали рост расходов. Поэтому мы считаем, что при официальной инфляции 6,2% индексация должна быть 10 - 12% как минимум. И у нас, как правило, это соблюдается. Но по-разному: у некоторых один раз в год индексируется, у некоторых ежеквартальная индексация. Если собственник хочет, чтобы дальше мы двигались такими же темпами, надо естественным способом смазывать любой механизм. А сегодня самая большая ценность — это кадры. Деньги в банке взять под проценты можно, технологий закрытых нет, кто смонтирует — тоже не проблема. Но кто будет обслуживать? Кадров не хватает. У нас провал в среднем звене. Сейчас заходишь в аппаратную нефтеперерабатывающего предприятия — в общем-то молодые ребята сидят: это компьютерная техника, все автоматизировано.

САМОАНАЛИЗ ПРОФСОЮЗА

— Росхимпрофсоюз — что он собой сейчас представляет в виде цифр?

— К сожалению, цифры не радуют. Есть объективные причины, есть мировая тенденция, но мое глубокое убеждение — не числом, а умением надо воевать. Относительно небольшую численность профсоюза нужно компенсировать крепкой внутренней структурой и методами работы. Работа в первичке — это работа глаза в глаза с людьми. Это решение каждодневных

задач, но это и удовлетворение, когда ты помог человеку. На уровне территориального комитета или ЦК — тут «спасибо» никогда и ждать не приходится. Потому что, что бы ты ни сделал, всегда можно было, наверное, сделать лучше. Можно было «пробить» большую цифру, найти лучшее решение. Всегда сам себе куратор и цензор. К сожалению, большая аудитория и не в курсе того, что удалось пробить, поставив запятую в постановление, которое обсуждалось, например, в Российской или региональной трехсторонней комиссии. И если бы не было вовремя сказанного слова, все было бы тогда по-другому. Это дает хороший стимул заниматься этой работой. Она просто другая. На каждом уровне профсоюзной структуры — своя работа, не дублирующая друг друга.

Мы в этом году отмечаем 95 лет нашему профсоюзу. Его учредительная конференция была в 1918 году. Сегодня мы говорим о численности членов профсоюза около 400 тысяч человек, а в советские времена в профсоюзе состояло более миллиона работников. Куда все эти люди делись? Где-то — банкротство, где-то — реструктуризация, где-то выяснилось, что столько предприятий не требуется, а кто-то не выдержал конкуренции... Реалии таковы, я думаю, не только в нашей отрасли, а и в других обрабатывающих производствах.

На тех предприятиях, где существует наша первичная профсоюзная организация, из трех работников отрасли два являются членами профсоюза. Но на множестве предприятий малого и среднего бизнеса, которые по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности относятся к нашей отрасли, вообще нет профсоюзных организаций, и организовать их сложно. Самая, на мой взгляд, главная причина — территориальная организация профсоюза, которая и должна заниматься органайзингом, часто действует по принципу «на мой век и так хватит». Логика такая: «Ну десять человек запишешь, так эти десять человек проблем создадут больше, чем полсотни человек коллектив. Через дорогу — завод, там уже все понятно, директора знаю, председатель первички — понятный человек, да, там то-

же сложно, но там полторы тысячи — это сколько же денег, а проблемы те же самые».

Если посмотреть статистику, то новые первичные организации — это первички там, где только-только ушли на аутсорсинг. Там нынешний директор вчера был бригадиром или мастером, он сам еще вчера был членом профсоюза. У нас в некоторых регионах и организациях есть приличный охват профсоюзным членством — и 90%, и есть первички с 99%. Например, «Куйбышевгаз» — народное предприятие, все акции внутри предприятия находятся. Директор — приятно разговаривать. По сути все, кроме нескольких человек, члены профсоюза. Причем — осознанно, а не то что их пинками загоняют. А профсоюз — просто удобная структура, куда если уж администрация выделяет деньги на соцкультбыт, то они будут честно потрачены, никто ничего не «отпилит», безо всяких откатов...

«ЕСЛИ ЗАВТРА ВОЙНА...»

— Не так давно было два крупных конфликта работодателя с профсоюзом — в «Акроне» и «Башнефти». Как вы оцениваете эти ситуации, и на что там в итоге, что называется, вырулили?

— Конфликты и в «Акроне», и в «Башнефти» — это, по моему глубокому убеждению, серьезные ошибки менеджмента, который неправильно оценивал ситуацию. Я всегда всем прямо говорю, что даже если профсоюз погоды и не делает, то испортить ее он может капитально. Наш, во всяком случае. Менеджер должен понимать, что разговор идет о системном, нормальном профсоюзе, который входит в состав ФНПР и имеет поддержку, защиту и представительство на уровне и президента, и премьер-министра. О профсоюзе, руководитель которого входит в состав РТК и возглавляет Международное объединение профсоюзов химических и родственных отраслей промышленности в СНГ. О профсоюзе, который входит в общемировые союзы и организации, который приглашают в группу трудящихся при выработке рекомендаций, решений в МОТ. И тут я бы на месте работодателя, прежде чем принимать те или другие решения, постарался осоз-



Зачастую аргументы Росхимпрофсоюза в отстаивании интересов работников отрасли не ограничиваются письмами и обращениями к властям и работодателям.

Протестные акции Росхимпрофсоюза всегда получают широкий общественный резонанс — пикеты, митинги, кампании солидарности, поддержку в которых профсоюз находит не только среди коллег в отрасли, но и за рубежом.

Александр Ситнов: «разговор идет о профсоюзе, который входит в состав ФНПР и имеет поддержку, защиту и представительство на уровне и президента, и премьер-министра».



нать — что это за организация.

Многие ошибочно полагают, что профсоюз — этот дядя Петя, который бегаёт по территории и устраивает одно за другим какие-то действия, праздники и т.д. А потом приходит и говорит: дай автобус детей в лагерь везти. Но это не профсоюз, это его первичная профорганизация. Работодатель совершенно ошибочно считает, что профсоюз — это то, что внутри его завода. А все остальное — это непонятные какие-то люди. На самом деле профсоюз — это очень мощная и

сильная организация, и человек вступает не в первичную организацию, а в профсоюз. Для обучения работодателей мы в обязательном порядке после съезда высылаем отчет ЦК профсоюза — во все крупные и средние предприятия на имя директора, для ознакомления. Иногда мне директора пишут в ответ: спасибо, было интересно, не ожидал, что на самом деле это так. И когда они видят, с кем мы работаем, на каком уровне и прочее, — это уже некое прозрение.

Почему я считаю произошедшее

в «Акроне» и «Башнефти» ошибками менеджмента? Мне кажется, что менеджеры не до конца оценивают риски, которые могут возникнуть у бизнеса, когда начинают вступать в серьезный конфликт с серьезным профсоюзом. Не с профорганизацией своей — она же частица профсоюза. Что нас объединяет и делает сильными? Это единство и солидарность. Все остальное — и деньги, и административный ресурс, и политический ресурс — это не у нас, к сожалению. А вот солидарность и наша внутрен-

няя структура, где чужак не разберется, — вот это они недопонимают. И начинают принимать неправильные решения — надавить, добиться выхода людей из профсоюза...

Сегодня высшей ценностью любой хозяйствующей структуры является ее деловая репутация. А деловая репутация складывается, в том числе, из таких составляющих, как социальный мир, спокойствие и отсутствие разногласий, отсутствие «желтого» профсоюза на твоем предприятии. То есть когда бизнес строится на социально ответственной основе. И это не только, как некоторые полагают, «я плачу налоги — я социально ответственный бизнесмен». Подожди, платить налоги — это твоя обязанность по законодательству, а вот социальная ответственность — это нечто большее. К сожалению, в некоторых ситуациях приходится использовать и силовые

механизмы. Но тогда уже начинается разговор с учетом потенциальных возможностей обеих сторон. Они продемонстрировали свой административный ресурс, а мы другой продемонстрируем — свое единство, свою солидарность.

С «Акроном» мы эту проблему решили, там идет планомерная, ежедневная нормальная работа между работодателем, его представителями, заместителями и профкомитетом. Сегодня там никто не ставит под сомнение существование первичек нашего профсоюза, легитимность их избрания, никто не пытается навязать альтернативную первичку. Руководители предприятия поняли, что с нами можно работать грамотно, нормально и системно. Главное — начало и становление диалога, заключение колдоговора.

Что касается «Башнефти» — тоже менеджмент недоучел, что профорга-

низация есть не только в Оренбурге на предприятии нефтепродуктообеспечения и в Уфе. Недоучел, что все они входят в сильный профсоюз. Я господину Тимакову, который со стороны компании занимался этим конфликтом, много раз предлагал: давайте встретимся, поговорим, чтобы не доводить до греха... Сегодня господин Тимаков больше не работает вице-президентом в этой компании. Там новый вице-президент по этому направлению. Но, к сожалению, от этого вице-президента тоже нет пока каких-то телодвижений, чтобы встретиться, обговорить, чтобы впредь не было подобных конфликтов, которые доходят аж до международного уровня. После того как мы вышли из конфликта, нашего представителя действительно включили в состав совместного органа, в колдоговоре есть ссылка и на профорганизацию. Но мы-то знаем, как можно работать и как можно быть учтенным по

«Северные» надбавки и их честная выплата — проблема, с которой столкнулись многие российские отраслевые профсоюзы.



остаточному принципу. Это не совсем правильно. Я обратился к президенту компании г-ну Корсику с предложением заключить соглашение между членской организацией ФНПР Росхимпрофсоюзом и компанией о совместной работе. Но получил от него официальный ответ, что в таком документе нет необходимости. Я считаю, что это неконструктивно. Ну и о наших первичках. Да, никто не гнобит работников, и нет того, что было раньше, когда работодатель через отдел кадров заставлял людей подписывать бумаги о выходе из профсоюза. Но и люди помнят хорошо, какое давление было оказано, когда их пугали увольнением.

Я глубоко убежден: сегодня только солидарными действиями можно доказать, что мы серьезная сила, что с нами надо считаться. И такие механизмы есть, это надо учитывать. И еще очень важный аспект, который проявился в данном конфликте с «Башнефтью», — это международная солидарность. Другой вопрос, что не каждый день надо этим инструментом пользоваться. Тем не менее в наших руках есть возможность добиться солидарной поддержки наших коллег, и для нас главное — продемонстрировать, что мы не одиноки и что есть организация.

ПАРТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ

— 20 млн членов профсоюзов — это потенциальные избиратели. В прошлом году и вы, и многие ваши коллеги из Росхимпрофсоюза приняли участие в создании партии «Союз Труда». Сейчас активисты Росхимпрофсоюза участвуют в создании движения ОНФ. Ваша позиция по этой теме?

— Цель нашего профсоюза — повышение уровня жизни членов профсоюза. Уровень жизни — это конкретное понятие, а жизнь члена профсоюза состоит не только из 8 часов работы, в сутках еще 16 часов. Это среда его обитания, это доступность медицинского, образовательного пространства, это дороги, это коммунальное хозяйство и цены, которые там есть, и масса всего другого. Кто будет заниматься сегодня этим? Есть местная власть. Как на ее решения

может повлиять профсоюз? Через наше представительство. Значит, мы должны влиять на принятие этих законов, на структуру законов, на те нормы, которые действуют в этих законах. Это надо делать на уровне федеральном — Госдума, потом Совет Федерации. В каждом регионе есть свои законы, там тоже есть трехсторонние комиссии, и там тоже есть возможность проявить себя. На уровне муниципальном — то же самое. Мы готовы к этому или нет? В принципе, мы понимаем, что надо там участвовать.

Как было реализовано это участие раньше, до «эпохи партии «Союз Труда»? Смотрим — какие из партий в каких-то вопросах совпадают с нами по некоторым векторам? Наши нужды и чаяния — достойный труд, заработная плата, условия труда, гарантии занятости, льготы, гарантии, преференции людям и членам их семей, справедливое ЖКХ, безопасный воздух и т.д. Можно с десяток вопросов накидать, если есть такая партия, которая поддержит. И раньше было так.

У нашего профсоюза есть соглашение о взаимодействии и сотрудничестве с партией «Единая Россия». Я хочу сказать, что эту бумагу переоценивать не стоит, но и недооценивать — тоже. Нашему профсоюзу ни разу никто сильно на помощь не пришел. Когда начинались предвыборные времена, о нас вспоминали и приглашали чуть ли не каждый день. А вот в регионах наличие такого соглашения в ряде случаев помогало решить те вопросы, которые не решались никогда. Но иллюзий-то больших нет.

Потом, два года назад, была инициатива о создании ОНФ. И если посмотреть на список членских организаций ОНФ — мы были на 37-м месте. Среди самых первых... ОНФ свою задачу выполнил, и люди осознанно выбрали президента. Сегодня с ОНФ произошла некая метаморфоза, и ни коллективы, ни общественные организации в него не входят. Если есть хоть малейшая вероятность того, что через некий механизм можно повлиять на какие-то важнейшие решения в интересах неограниченного круга и

членов нашего профсоюза, и других профсоюзов, то однозначно надо участвовать. Но не числиться где-то, а активно участвовать и сделать все возможное. Поэтому я как физическое лицо стал одним из учредителей ОНФ и был избран членом Центральной ревизионной комиссии. Надеюсь, что тот труд, который я вложил в организационное становление ОНФ, тоже пригодится членам профсоюза.

Что касается партии «Союз Труда». Еще до того, как изменилось российское законодательство о либерализации партийного строительства, была инициативная группа, куда вошли несколько профсоюзных активистов. Это Шершуков, Кришталь, Ситнов, Косенков. Мы аккуратно и осторожно написали, что профсоюзу все равно пора уже просыпаться и приступить к партийному строительству. На первом этапе — через создание движения, а потом при удобном раскладе — партия. Первый этап был одним шагом пройден, и было понимание, что нужна партия. Росхимпрофсоюз — единственный профсоюз, который у себя провел дискуссию: нужна ли партия или не нужна. Квалифицированным большинством участников этой дискуссии мы получили ответ, что такая партия нужна при любых раскладах.

Много неясностей: как будет финансироваться, как работать, кто входит — все ли члены профсоюза, не все, — это все темы дискуссии. Но инструмент такой нужен, он правильный. Членов нашего профсоюза в зале учредительного съезда партии было достаточно много, и на трибуне среди создателей оргкомитета их было много. Сегодня наши ребята не просто активно работают над партийным строительством — многие стали руководителями наших региональных отделений партии. Очень по-взрослому работа ведется в Великом Новгороде, в Ярославле, в Перми. Есть на этот счет и решение коллегиального органа ФНПР. Мы прошли крайне сложный период регистрации и готовимся к активной работе. Кстати, те трудности, с которыми партия регистрировалась, лучше всего подчеркивают: мы не «кремлевский проект», не однодневка. Нас реально опасаются и

Лекарство от скромности

*Экономическая эффективность правовых служб профсоюзов
даже в небольших организациях составляет
миллионы рублей*



Не секрет, что скромность наших профлидеров — и достоинство, и недостаток одновременно. Их достоинство — как людей, их недостаток — как агитаторов. Пресловутые «альтернативные профсоюзы» славятся тем, что, защитив «бедную уборщицу», умеют еще в течение полугода напоминать о своем достижении на всех доступных площадках. В то время как профсоюзы ФНПР защищают по 15 — 20 тысяч работников ежегодно. Но пока профактивисты ФНПР скромно «просто делают свое дело», их конкуренты не устают пиариться и добывать имидж «настоящих профсоюзов». Рубрика «Профсоюз помог», появившаяся на сайте ФНПР и на сайтах многих региональных объединений профсоюзов, стала первой попыткой создания «лекарства от скромности». Но дозы этого лекарства надо увеличивать: пообщавшись с «виновниками» публикаций, мы обнаружили, что

«ПЕНСИОННЫЕ» НАРУШЕНИЯ

Случай: В марте этого года во Владимирскую областную организацию профсоюза работников народного образования и науки РФ обратилась учитель-логопед детского сада № 1 г. Суздаля. В августе 2011 года в назначении досрочной трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью Управление Пенсионного фонда ей отказало. Из специального стажа были исключены периоды работы в должности воспитателя в детском комбинате, а также нахождения в дополнительных оплачиваемых учебных отпусках во время заочного обучения во Владимирском педагогическом институте.

Заместитель обкома профсоюза **Николай Сеницын** оформил по установленной форме исковое заявление и при рассмотрении дела в суде представлял интересы члена профсоюза.

17 апреля Фрунзенский районный суд г. Владимира рассмотрел данное дело. Суд полностью согласился с доводами представителя профсоюза и удовлетворил требования работника о включении спорных периодов в специальный стаж и назначении пенсии с момента возникновения права на нее, то есть с 11.11.2011. Данное решение, при отказе Пенсионного фонда от его обжалования, вступило в законную силу 15 мая. Пенсионному фонду пришлось выплатить более 120 тысяч рублей причитающейся работнику пенсии.

Комментарий: — К сожалению, речь идет о системных ошибках Пенсионного фонда, где «по-своему» читают закон, — считает заместитель председателя обкома профсоюза работников народного образования и науки **Николай Сеницын**. — Ежегодно мы представляем в судах интересы 200 - 300 работников, которых Пенсионный фонд необоснованно лишает досрочной трудовой пенсии. Причем Пенсионный фонд систематически не включает в льготный стаж время нахождения в учебных отпусках и, как это ни комично, периоды, когда педагоги находились на курсах повышения квалификации. Также нередки случаи, когда приходится через суд отстаивать право работников на включение в специальный стаж периодов отпуска по уходу за ребенком. Таким



правом обладают работницы, выходящие в отпуск по уходу за ребенком до 6 декабря 1992 года.

В судах мы, как правило, ссылаемся на практику решения подобных вопросов в Верховном суде, уже достаточно обширную. Но и до того, как эта практика была собрана, мы выигрывали подобные дела. Управление Пенсионного фонда исполняет судебные решения. Однако раз за разом продолжает принимать несправедливые решения. Выходить на досрочную трудовую пенсию «через суд» стало обычным делом.

В данном случае женщине, которая к нам обратилась, из-за несправедливого решения Пенсионного фонда пришлось бы работать еще четыре года, прежде чем она получила бы право на льготную пенсию. И таких, как она, — сотни, если не тысячи. Как я уже упоминал, наша областная организация ежегодно защищает по 200 - 300 работников, столкнувшихся с такими проблемами. Но ведь далеко не все обращаются в профсоюз, на самом деле масштаб нарушений намного шире. Для того чтобы справиться с таким наплывом дел, обком «поднатаскал» председателей райкомов профсоюза — и теперь те успешно представляют работников в судах по таким вопросам.

* * *

Случай: К председателю Медведевской районной организации (Республика Марий Эл) профсоюза работников народного образования и науки **Валерию Павлову** обратился за помощью воспитатель Люльпанского детского дома. Управление Пенсионного фонда РФ в Медведевском районе отказало воспитателю в досроч-

ном назначении трудовой пенсии, исключив из трудового стажа период службы в Советской Армии с мая 1987 года по ноябрь 1988 года.

Председатель райкома профсоюза не только помог составить исковое заявление, но и представлял работника в суде. 4 февраля 2013 года суд полностью удовлетворил исковое заявление: годы службы в армии были включены в трудовой стаж в двойном размере, а пенсию воспитателю суд обязал назначить со дня обращения суд — с 11 октября 2012 года.

Управление ПФР с решением Медведевского районного суда не согласилось и подало апелляционную жалобу в Верховный суд Республики Марий Эл. Верховный суд республики оставил жалобу без удовлетворения, а решение Медведевского районного суда — без изменения. Интересы истца в Верховном суде снова представ-



лял райком профсоюза.

Комментарий: — Именно правозащитная деятельность в приоритетах у нашей организации, — говорит **Людмила Пуртова**, председатель Марийской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ. — Мы боремся за права трудящихся, причем эффективно. Только за прошлый год экономическая эффективность нашей правозащитной деятельности составила 99 млн рублей. У профсоюзных юристов высокий авторитет — а все потому, что мы не ходим в суд без оснований. И в прошлом году ни один наш иск не остался без удовлетворения.

Отмечу, что права членов профсоюза в судах приходится отстаивать не только специалистам областной организации, но и председателям райкомов профсоюза. И они делают это достойно. **Валерий Павлов** — тот председатель райкома, который и по-

мог выиграть интересующее вас дело, — один из наших «аксакалов». Ему уже не раз приходилось доказывать в судах, что Пенсионный фонд неверно трактует букву закона.

Вынуждена признать, что случай, о котором идет речь, — один из самых типичных в нашей практике: отстаивать право какого-нибудь члена профсоюза на досрочную пенсию приходится ежемесячно. Не то название профессии, не то название учреждения, неправильная запись в трудовой книжке — и человек рискует выйти на пенсию значительно позже положенного по закону. Но мы успешно справляемся с этими проблемами.

Так же успешно мы справились и с проблемой возмещения расходов на коммунальные платежи для сельских педагогов. У нас в республике есть хороший закон, согласно которому им должно возмещаться 100% расходов. Но законодатели забыли в законе упомянуть ту часть коммунальных расходов, которая приходится на места общего пользования, так что данная статья расходов специалистам не возмещалась. Наша организация стала обращаться в суды. И после нескольких выигранных нами дел законодатели спохватились и сами внесли правки в закон.

ЧЛЕНСКИЕ ВЗНОСЫ

Ситуация: В апреле этого года первичка Северодвинского ПАТП добилась перечисления членских профвзносов, что руководство предприятия отказывалось делать с июля 2012 года. Сумма задолженности достигла полумиллиона рублей. Руководство предприятия удерживало профсоюзные взносы из зарплат работников, но на расчетный счет первички перечислять не стало, ссылаясь на банкротство. Администрация сочла, что профсоюз должен стать должником «четвертой очереди».

Первичка заручилась поддержкой правовой инспекции Федерации профсоюзов Архангельской области и обкома профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства и в декабре 2012 года обратилась в арбитражный суд. Суд первичка выиграла, но деньги получила далеко не сразу.



Комментарий: — Наше предприятие стало банкротом в сентябре прошлого года, когда была введена процедура внешнего наблюдения, — рассказывает председатель первичной профсоюзной организации ОАО «Северодвинское пассажирское автотранспортное предприятие» **Павел Воробей**. — Работодатель отказался перечислять нам взносы, и тогда мы обратились в суд. Через два месяца после подачи иска суд решил удовлетворить наши требования. Но деньги мы не получили, хотя и отнесли исполнительный лист судебным приставам. Нам пришлось обращаться в Коллегию судебных приставов Архангельской области. Это помогло, и в феврале 2013 года мы получили первые деньги. Однако со времени вынесения решения суда прошло еще время, и каждый месяц нам приходилось снова обращаться в суд, чтобы получить очередные профвзносы. Можно сказать, что это уже отработанная схема. Сейчас на подходе очередная иск.

В общей сложности по исковым заявлениям мы получили 869 833 рубля. Помимо этого мы «выиграли» у работодателя еще 230 тысяч рублей — отчисления на культмассовую работу, которые он должен был делать согласно коллективному договору, но не делал. Работодатель пытался оспорить это решение, но решение оставили в силе. Мы получили на руки исполнительный лист, который предъявили для взыскания со счета работодателя. Лист уже в производстве, и мы эти деньги тоже получим.

Кто помогал нам в этом деле? Помогала юридическая служба Федерации профсоюзов Архангельской области. При рассмотрении первых исков профсоюзные юристы присутствовали при судебном разбирательстве, а все остальные иски шли уже по накатанной, и мы справлялись сами. На сегодня предприятие вступило в последнюю стадию банкротства — конкурсное производство. Весь коллектив, а это порядка 300 человек, уволен в связи с ликвидацией предприятия в июне. Сегодня мы в стадии ликвидации первичной профорганизации. Однако людей уволили без выплат: с задолженностью по заработной плате с февраля и с задолженностью по компенсационным выплатам. Так что мы одновременно и подаем заявление о ликвидации первички, и продолжаем консультировать работников: помогаем составлять иски, обращения в прокуратуру, суд и т.д. То есть помогаем работникам получить положенные им деньги.

Задолженность организации перед работниками составляет уже порядка 25 млн рублей. К решению этой проблемы мы подключили и областную комиссию по правам человека, и комиссию под началом заместителя губернатора, занимающуюся проблемами невыплаты заработной плат. То есть фактически мы задействовали все имеющиеся рычаги.

На предприятии осталось всего 10 - 15 работников, в его охране. Идет оценка имущества предприятия, чтобы выставить на торги. И есть договоренность, обещания всех инстанций, куда мы обращались, что с момента продажи имущества будет произведен расчет с работниками. А мы, профсоюзы, этот процесс отслеживаем.

СОЦИАЛЬНЫЙ КОМПРОМИСС

Случай: В белгородском ОГБУ «Центр молодежных инициатив» работнику предложили перейти на нижестоящую должность, а вскоре перевели на 0,5 ставки и решили должность сократить. Работник обратился в обком профсоюза работников народного образования и науки за правовой поддержкой. Обком и правовая ин-



спекция труда Белгородского областного объединения организаций профсоюзов изучили все представленные документы и выявили ряд существенных нарушений со стороны работодателя в области исполнения трудового законодательства.

Правовая инспекция труда БОО-ОП более месяца пыталась примирить стороны трудового спора и привести их отношения в рамки действующего трудового законодательства. Переговоры с администрацией Центра молодежных инициатив не принесли должного результата, и профсоюзная инспекция труда вынесла в адрес руководителя представление от 22.06 2013 об устранении выявленных нарушений. На основании представления были отменены ранее принятые приказы, а работнику начислена заработная плата. Трудовые отношения были прекращены по соглашению сторон.

Комментарий: — К нам обратилась работница ОГБУ «Центр молодежных инициатив», — рассказывает председатель Белгородского обкома профсоюза работников народного образования и науки **Татьяна Шаталова**. — Она сочла, что ее права были нарушены. Работница уже в предпенсионном возрасте, но ей предложили попрощаться с работой. Сначала ее перевели на нижестоящую должность, затем сократили нагрузку до 0,5 ставки, а затем и вовсе решили сократить ее должность. Она пришла к нам со всеми документами. Юристы, проанализировав документы, пришли к выводу, что перевод работницы на другую должность был проведен с нарушениями: трудовой договор, который она подписывала на своей пер-

воначальной должности, не был расторгнут. Были найдены и другие нарушения. Мы провели несколько встреч с работодателем — и у нас, в Федерации профсоюзов, и у них в организации. После длительных споров работодатель вынужден был принять наши аргументы. И мы договорились об условиях, на которых будет уволена работница.

Работница не так давно как раз получила высшее образование по своей специальности, повысила квалификацию — это дает ей шанс найти новую работу, возможно, более интересную. Она была согласна уволиться и, как только ее устроил расчет выплат при увольнении, пошла навстречу работодателю.

Я считаю, что этот случай ярко показывает: в нашей области хорошо налажено социальное партнерство и существует диалог. Нам удалось добиться того, что стороны социального партнерства слышат друг друга. И наши работодатели понимают, что договариваться — это и в их интересах тоже. Если бы в данном случае нам не пошли навстречу, мы обратились бы в прокуратуру. Но и другие работодатели знают, что если не хочешь прислушаться сейчас — придется участвовать в судах и затратить в пять раз больше денег.

Эффективность сложившейся системы замечают и работники. В том же Центре молодежных инициатив — сто процентное профсоюзное членство. И нам не пришлось прибегать к агитации и уговорам. Просто мы однажды защитили одного работника, а потом заработало «сарафанное радио», и другие работники последовали примеру первого: каждый пожелал стать защищенным при помощи профсоюза. И прежде чем предпринять какие-то действия в свою защиту, работники этой организации теперь обязательно консультируются с областной профсоюзной организацией.

ЗАРПЛАТА СОГЛАСНО ОТРАСЛЕВОМУ СОГЛАШЕНИЮ

А вот в Псковской области работница сумела путем обращения в суд добиться повышения заработной платы.

Ее интересы в суде отстаивал правовой инспектор труда Псковского областного объединения профсоюзов **Валерий Ануфриев**. Он и предоставил нам исковое заявление и решение суда.

Итак, работница обратилась в суд с иском к ЗАО «Великолукская швейная фабрика» (ЗАО «ВЕЛФА»). Она требовала повысить ей месячную тарифную ставку и признать бездействие работодателя в отношении повышения ее оклада незаконным. Работница была контролером ОТК шестого разряда. В Положении об оплате труда, принятом на предприятии, установлено, что тарифная ставка работника ее квалификации должна вдвое превышать тарифную ставку работников первого разряда.



При этом согласно отраслевому соглашению тарифная ставка работника первого разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда. С 1 января 2013 года МРОТ был увеличен. Однако руководство ЗАО «ВЕЛФА» не стало повышать оклады работникам, игнорируя положение ОТС. В решении суда отражено, что председатель профкома предприятия неоднократно обращалась к администрации с требованием повысить оклады работникам, но требования профсоюзной организации игнорировались.

В итоге суд решил признать бездействие ЗАО незаконным и обязал руководство предприятия повысить работнице зарплату, а также выплатить ей недоначисленную заработную плату.

Полина САМОЙЛОВА
Рисунки **Дмитрия ПЕТРОВА**



МетровагонНаш

Мытищинское предприятие ОАО «Метровагонмаш» уникально, во-первых, тем, что только в столице его продукцией ежедневно пользуются более 8 миллионов человек. Каждый, кто оказывался в Москве хотя бы раз, ездил в вагонах, которые спроектировали и построили на «Метровагонмаше». Не говоря уж о Санкт-Петербурге, Баку, Тбилиси, Харькове, Праге и Софии. Вторая особенность завода — он, в свое время разделенный на три самостоятельных предприятия, не утратил единой профсоюзной структуры. «Профсоюзный журнал» решил выяснить, что лежит в основе этого единства и в каких условиях работают люди, плодами труда которых мы так





ОАО «Метровагонмаш» (Мытищи, Московская область) было основано как Мытищинский машиностроительный завод более века назад. Предприятие выпускало вагоны с самого начала своей истории. Здесь же были изготовлены первые в России электропоезда и первые вагоны для Московского метрополитена. Во время Великой Отечественной войны завод приобрел еще одну «специальность», и сегодня «Метровагонмаш» — ведущее в стране предприятие по созданию и производству гусеничных машин для современных зенитно-ракетных комплексов. Завод также выпускает автосамосвалы.

Особенностью предприятия является то, что оно как бы разделено на три. Есть большое предприятие, ОАО «Метровагонмаш», из которого в самостоятельное подразделение выделено ОАО «Мытищинский машиностроительный завод» (именно этот завод сейчас и изготавливает продукцию для нужд армии). Третье — ОАО «Предприятие социального обслужи-

вания «Метровагонмаш»». (Но для удобства мы будем применять одно, общее название.)

Как видно из названий, каждое предприятие представляет собой отдельное юридическое лицо. Руководство, соответственно, у каждого свое. А профсоюзная организация объединяет работников всех трех ОАО, и коллективный договор заключается один на всех. То есть обсуждаются его условия фактически на четырехсторонних переговорах, причем руководители трех предприятий могут быть в чем-то не согласны не только с профсоюзной стороной, но и между собой. Однако в результате социальные гарантии предоставляются работникам весьма существенные, о чем и будет рассказано ниже.

ОБУЧИЛСЯ — ЗАРАБОТАЛ

Ранним утром мы садимся на экспресс до Мытищ. Удобный, похожий изнутри на салон уютного троллейбуса вагон «Спутника» наводит на мысль: а не едем ли мы в гости на

«Метровагонмаш» на продукции самого завода? В конце концов, в его истории говорится про электропоезда. Как оказалось позже, мы ошиблись: теперь «Метровагонмаш» занимается только выпуском вагонов метро. Зато производители современных электричек конкурируют с предприятием на этом рынке.

Сложно сказать однозначно, вызывает ли гордость или же досаду тот факт, что конкуренты «Метровагонмаша» все сплошь иностранцы. Вроде канадского Bombardier Inc. То есть, с одной стороны, можно с уверенностью сказать, что-де лучшее в своей сфере предприятие страны борется за рынки сбыта с лидерами мирового рынка. Тем более что интересы предприятия распространяются не только на Россию и страны СНГ, но и на Восточную Европу (например, в Болгарию с 1988 года было поставлено 66 вагонов различных типов).

С другой же стороны, отсутствие внятной конкуренции среди отечественных заводов не может не огорчать.



Мытищинский машиностроительный завод был основан в 1897 году в г. Мытищи Московской области. Основали его «потомственный почетный гражданин С.И. Мамонтов, дворянин К.Д. Арцыбушев и гражданин Североамериканских Штатов, временный Московской 1-й гильдии купец, инженер А.В. Барри». Именно они в конце 1895 года представили в Министерство финансов России проект под названием «Московское акционерное общество вагоностроительного завода».

В январе 1896 года Комитет министров разрешил «учреждение означенной Компании», а ее устав, как тогда было принято, утвердил Николай II.

Сейчас это предприятие — ведущее в стране по созданию и производству гусеничных машин для современных зенитно-ракетных комплексов.



Вспомнить хотя бы знаменитый Ленинградский вагоностроительный завод имени Егорова, который переживает очень трудные времена и находится едва ли не на грани банкротства.

Неудивительно, что территория завода начинается практически в двух шагах от железнодорожной станции. (Вагоны метро отправляются к заказчику, конечно, не своим ходом, а на специальных платформах.) На длинной красной кирпичной стене старинной кладки можно увидеть памятные доски. Они посвящены событиям 1905 - 1907 годов, когда рабочие завода принимали участие в первой русской революции. Под одной из них приделана полочка: видимо, для цветов, но сегодня она пуста.

Профком на «Метровагонмаше» — доступней некуда: не нужно проходить ни через какие турникеты, и охрана не станет задерживать и досматривать. Просто проходишь мимо охраны направо, а там лестница на второй этаж. А через турникеты идут

те, кто желает попасть на самую территорию завода, и тут уж строго.

В кабинете нас встречает заместитель председателя профсоюза ОАО «Метровагонмаш» **Людмила Тихонова** и сам председатель, **Сергей Коршунов**. И разговор сразу заходит о том, как люди попадают на «Метровагонмаш». Оказывается, специалистов нужного качества готовят мало где.

Если говорить о рабочих, то профтехучилища готовят теперь почему-то все больше юристов и экономистов. А если даже и приходит, скажем, электрик с дипломом, то специфика производства все равно такова, что ему нужно еще долго осваиваться на рабочем месте. То же касается и молодых инженеров, окончивших «Бауманку» или МАИ.

— Пять лет будет только учиться, — говорит Людмила Константиновна. — Он откуда-то пришел, высококвалифицированный. А здесь своя специфика. Давайте так: вот вы прекрасный водитель; вы меняете машину — но к ней надо привыкнуть. К той

же педали сцепления — в вашей старой надо было в пол, а здесь достаточно чуть-чуть нажать, и она поехала. Есть какие-то нюансы машины, к которым надо привыкнуть. Так же на любом предприятии. Ко всему надо привыкать, осваиваться — понимаете, здесь очень сложно. У нас на лазерной резке работают специалисты — таких специалистов сегодня практически нигде не готовят, поэтому приходят учениками, учатся.

Учеба у новичков рабочих специальностей длится в зависимости от профессии от трех до пяти месяцев. В это время ученики получают некую гарантированную сумму плюс оплату за выполненный объем работы. Обучают их мастера, которые получают за это доплаты, гарантированные коллективным договором.

А вот вопрос об уровне зарплат для профсоюзов никогда риторическим не был. Средняя зарплата на «Метровагонмаше» более 40 тысяч рублей в месяц, что для Мытищ очень даже неплохо. Тем более, ска-

жем, для Владимирской области, откуда на завод ездят некоторые рабочие. При этом, что важно, высокий уровень средней заработной платы на предприятии достигается не только за счет зарплат руководящего звена.

Высококвалифицированный рабочий или «итээрщик» может зарабатывать, с учетом всех дополнительных выплат, под 80 тысяч рублей в месяц.

ПРОСЧИТАТЬ ВСЕ ВАРИАНТЫ

Наконец мы отправились гулять по заводу. Точнее, напомним, по территории двух заводов. Но осмотреть за один раз цеха и «Метровагонмаша», и ММЗ просто невозможно. Собственно, то же самое можно сказать и про один только «Метровагонмаш».

Мы идем по чистому асфальту мимо цехов и административных зданий, переходим через ремонтируемый мост, под которым бежит ручеек.

— «Вредники» у нас есть, — продолжает Людмила Константиновна разговор. — Потому что сегодня работа за компьютером — это тоже вредность. Если, как оговорено вашими должностными обязанностями, вы более 50% рабочего времени проводите за компьютером. Поэтому таких рабочих мест у нас много. А производство, которое имеет кузницу, литейку, сварку, гальванику и термообработку, — оно вредно по своей сути.

Социальные проекты и объекты курирует то самое ОАО «Предприятие социального обслуживания «Метровагонмаш»». К таким проектам, отраженным в кол договоре, относится, например, приобретение пу-

тевок в санатории для «вредников». Оплачиваются эти путевки за счет средств Фонда социального страхования, которые направляются на снижение профзаболеваемости. Учитывая же пример с компьютерами, отдохнуть таким образом, по идее, может чуть ли не любой сотрудник «Метровагонмаша».

Между тем вспоминаю, что предпрофкома заходил в кабинет Тихоновой не один. Вместе с ним на пороге появился грузный пожилой мужчина с чрезвычайно серьезным, твердым взглядом. Это предшественник Сергея Игоревича, **Борис Борисович Косарев**. Сейчас он руководит Советом ветеранов предприятия, в который, как и в профсоюз, входят бывшие работники всех трех нынешних ОАО. В свое время Косарев сам решил отойти от руководства первичкой и дать дорогу молодым. Его просили остаться и члены профсоюза, и руководство предприятия, но решение было твердым, как и его взгляд. Точно так же Борис Борисович оказался непреклонен, когда мы попросили его рассказать о себе и возглавляемом им Совете. Людмила Константиновна, однако, охотно рассказывает сама:

— Борис Борисович долгое время отработал на заводе, начиная с рядовой должности и до начальника цеха. И потом его избрали председателем профсоюзной организации. Так же, как и Сергея Игоревича, между прочим. Совет ветеранов на этом предприятии существует очень давно, лет тридцать точно. Они регулярно проводят заседания, им администрация Мытищинского района выделила комнату в ГДК «Яуза». Что обсуждают? У нас в колдоговоре

прописаны положения о Доске почета, о ветеранах труда — все это и некоторое другое предполагает различные льготы и премии. Так вот, они решают, кому из них больше всего, например, в данный момент требуется помощь. В первую очередь это всегда оказываются те из них, кто, к сожалению, остался одинок.

Если говорить о цифрах, то, например, за попадание на Доску почета предприятия работник вместе с памятным свидетельством получает единовременную выплату в 9 тысяч рублей. А если человек получает звание заслуженного ветерана труда (отработав на «Метровагонмаше» 20 лет), ему полагается выплата в 8 тысяч. «Просто» ветерану труда достается 6 тысяч рублей.

Можно сказать, что 8 тысяч рублей премии за 20 лет работы — это мало. Согласимся, но добавим, что для почетных тружеников колдоговором предусмотрено и кое-что поинтересней. При выходе такого работника на пенсию генеральный директор специальным приказом назначает ему пенсию в размере средней заработной платы по предприятию. Сейчас это, напомним, 40 тысяч рублей. Многим ли российским пенсионерам такое может хотя бы присниться? Кроме того, они могут продолжать пользоваться услугами медсанчасти на правах работников. Если же говорить об «обычных» пенсионерах «Метровагонмаша», то они при выходе на пенсию получают два своих должностных оклада.

Кто-то из пенсионеров, кстати, может жить на эти деньги в собственной квартире в доме, построенном на основе договоров инвестирования из

Председатель профкома Сергей Коршунов:
«Есть и такой народ, которому все равно, будет ли профсоюз, будут ли допвыплаты и льготы: день прошел — и слава богу. Получил зарплату 15 тысяч — и этим доволен. Правда, таких немного, основная масса людей активнее».



средств работников предприятия. Условия строительства жилья также прописаны в коллективном договоре. Скоро планируется закладка нового дома для рабочих, а сколько всего домов было построено, Людмила Константиновна уже и не помнит:

— Трудно сказать, это уже какой по счету дом, мы очень много домов построили. Сегодня многие заводчане хотят включиться в подобное строительство. Оно, может, и не будет на порядок дешевле, чем вне нашего проекта, но люди знают, что завод их не бросит. Жилье будет достроено, свою квартиру они получат. У них не получится так, что на одну квартиру претендуют два человека, а потом выясняется, что вообще уже никто не претендует. Потому что у нас не было ни разу такого, чтобы человек оплатил квартиру и остался без нее.

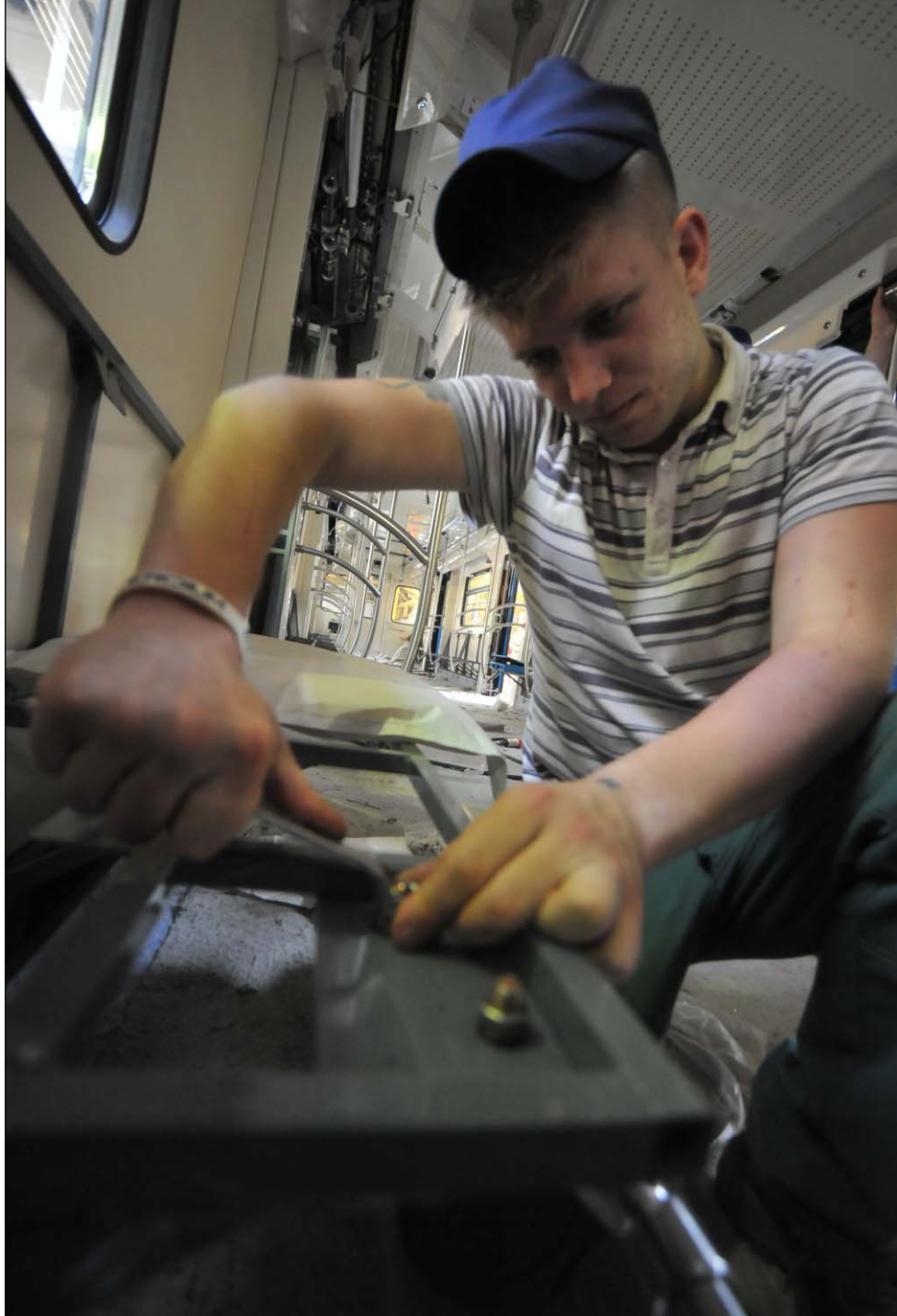
Пользу от коллективного договора «Метровагонмаша», кстати, можно при желании подсчитать в рублях на одного работника. Но документ предусматривает столько скидок и льгот, что это занятие долгое, говорит заместитель председателя профсоюзной организации предприятия. И приводит отдельные примеры:

— Допустим, наши работники оплачивают 10% стоимости путевки в детский лагерь. Если путевка стоит около 26 тысяч рублей, то работник потратит всего 2,5 тысячи. Вот и считайте: уже более 20 тысяч на одного ребенка. Мы, кстати, до сих пор сохранили детские сады, и наши работники не испытывают проблем с очередями в них. Подошло время ребенку идти в садик — получает место.

Стоимость путевки в санаторий зависит от конкретного места и количества проведенных там дней. В том числе и поэтому, как говорилось выше, подсчитать «цену» колдоговора довольно сложно.

Предусмотрены колдоговором и ежемесячные надбавки. Мастерам на заводе присваивают классы — 1-й и 2-й — за стаж работы, за отсутствие каких-либо нарушений. И по ряду параметров мастера получают дополнительные деньги с каждой зарплатой.

Конечно, обо всех перечисленных гарантиях и льготах придется дого-



Учеба у новичков рабочих специальностей длится в зависимости от профессии от трех до пяти месяцев. В это время они получают определенную гарантированную сумму плюс оплату за выполненный объем работы.

вариваться сразу с тремя работодателями, что осложняет процесс. Однако переговорная система отлажена четко. Создается большая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в которую включаются представители работодателей всех трех предприятий и представители профсоюзной стороны (в каждом ОАО свое подразделение профсоюза, по цеховому принципу). Рассматриваются все поступающие предложения, затем проводится совместная конференция.

— Мы стараемся просчитывать все варианты. Считаем каждую копейку, анализируем возможности данного работодателя: может он то сделать или нет. Коллективный договор — это не всеобъемлющая вещь, существует еще много локальных актов по каждому предприятию, — поясняет Людмила Константиновна. — Мы живем тем, что у нас есть. Есть заказы — мы под них работаем, под них рассчитываем все свои затраты и прочее. У нас принцип работы с работодателем — это

не «я хочу». Надо считать, надо убеждать. Именно расчетами, а не амбициями — «а я забастовку поддержу» или что-то еще в таком духе. Мы считаем, что нужно работать на результат. И если этого не делать, можно опуститься до каких-то популистских мер, до завоевания какого-то дешевого авторитета. Это можно сделать, но результата не будет. У нас сложились хорошие отношения со службами завода. Нет такого, чтобы мы обратились, а нас отослали. У нас нет в этом проблемы.

НЕ НАПУТАТЬ С ТОРМОЗАМИ

Достаточно на территории заводов и цехов. Назвать их количество навскидку затрудняются даже профсоюзные лидеры — просто много. Подсчет усложняется еще и тем, что после разделения предприятий появилось несколько цехов с одинаковыми порядковыми номерами. Но, как бы то ни было, проходя мимо цеха № 217 (!), трудно было держать рот закрытым.

В первую же очередь нас ведут в 18-й: здесь расположилось «бережливое производство». Специальная «бережливая» программа вот уже несколько лет работает на заводе.

— Помните, было такое понятие — НОТ, научная организация труда? Вот бережливое производство — это, в принципе, старая забытая научная организация труда, — поясняет Людмила Тихонова. — Смысл в том, что работник должен минимально тратить время на те вещи, которыми он не должен заниматься. Чтобы у него не было лишнего инструмента, которым он не пользуется, лишних каких-то заготовок — то есть настолько плановая организация его рабочего места, чтобы ему было комфортно, ничего лишнего не было и чтобы было красиво. Это сегодня внедряется на всех предприятиях Трансмашхолдинга, в который мы входим. Существуют оценочные показатели, приезжает комиссия, которая все это оценивает. Вот видите, завод у нас какой: несмотря на то, что громадный, все-таки относительно чистый.

«Бережливый» 18-й цех заставлен станками и железными материалами. Ходить пешком, как и в других цехах,

можно только по специальным зеленым дорожкам, места под складирование материалов и продукции четко очерчены линиями на полу. Людмила Константиновна поправляет ногой железку так, чтобы она оказалась за чертой. Глядя на железку, очень трудно представить себе ее связь с вагоном метро. Тихонова и Коршунов употребляют множество специальных слов, в значении которых далекому от вагоностроения человеку с ходу не разобраться.

И мы переходим в цех, значение которого обывателю более понятно. Здесь стоят каркасы вагонов, которые рабочие начинают проводкой, гидравликой на двери и всем тем, без чего поезд не поедет. Тут стоят как уже покрашенные вагоны метро, так и нет. Последние выглядят почти как «что-то в разрезе» из учебника по биологии. Картинка напоминает о том, что не шляпа красит человека... а человек — вагон метрополитена. Тут же стоит готовый и покрашенный головной вагон для софийского метро: болгары будут довольны.

Тем временем выясняется, что начинить различными узлами и деталями вагон — это еще не все. Далее следует стадия отладки. Собранные детали и узлы — и вагоны собранного состава — нужно подогнать друг к другу так, чтобы в целом вся система работала без перебоев.

— Каждый вагон — это индивидуальность, а чтобы эта индивидуальность вписалась в общий состав — вот это и есть отладка, — объясняет Коршунов. — Это нужно для того, чтобы, скажем, при нажатии определенной кнопки в кабине машиниста именно открылась дверь в последнем вагоне, а не запустилась тормозная система в шестом.

50 x 50

На «Метровагонмаше» работают около 6 тысяч человек, из них в профсоюзе состоят 51,2%. Казалось бы, не очень много для передового предприятия с налаженной социальной сферой. Но активная работа профсоюза по колдоговору в данном случае — палка о двух концах: многие работники руководствуются как раз тем, что «у них и так все есть» и всту-

пать в профсоюз вроде как «незачем». Игнорируя, конечно, тот факт, что чем меньше членов профсоюза на предприятии, тем сложнее придется профкому на коллективных переговорах — ведь своеобразным «аргументом» можно считать каждого члена профсоюза.

— Наиболее сознательные, конечно, вступают в профсоюз, понимают, зачем это нужно. А большинство «отказников» говорят что-то типа «зачем мне это нужно, если я и так все это получаю». А зачем им думать, за счет чего все это выходит? Получаем зарплату — и получаем. Это халявная схема, — говорит Коршунов. — Есть и такой народ, которому все равно, будет ли профсоюз, будут ли доплаты и льготы: день прошел — и слава богу. Получил зарплату 15 тысяч — и этим доволен. Правда, таких немного, основная масса людей активнее. Вот — в обед поиграть в волейбол, скажем. Ну кто его заставляет?

Разговор происходит уже перед волейбольной площадкой у корпуса ММЗ, где в свободное обеденное время две команды рабочих устроили матч. Над площадкой разносятся крики «давай-давай!», «играем!», «красавчик!» — и иногда что-то про волейбольную мать. Людмила Константиновна, похоже, знает толк в игре: пока мы наблюдали за перелетающим через сетку мячиком, она оценивала тех, кто его перебрасывает. Тут же насчитала шестерых кандидатов в заводскую волейбольную сборную и отправилась узнавать их фамилии.

Кстати, спорт для зампреда профкома, похоже, вообще имеет большое значение. Так, в ответ на поздравление с замечательным колдоговором она скромно называет его обычным. И добавляет: хотелось бы, чтобы предприятие вкладывало больше средств в развитие физкультуры и спорта. Хотя и сейчас уже есть успехи в этом направлении. На ММЗ, например, отстроили прекрасную универсальную спортивную площадку — для футбола, волейбола и баскетбола. Но хочется еще одну, благо спрос на занятия спортом среди работников велик. Только в турнирах по футболу участвует около десятка заводских команд. И не в последнюю очередь по-



Кузнечный цех — один из старейших на предприятии. И это, как говорят сами рабочие, сердце завода. Главная его достопримечательность — уникальный английский пресс с усилием в тысячу тонн. Он был доставлен еще в царскую Россию и работает до сих пор.

тому, что социальные партнеры не занимаются «футболом» на коллективных переговорах.

КУЗНИЦА ТРАДИЦИЙ

Напоследок мы зашли в кузнечный цех, по которому нас с гордостью провел председатель цехкома с мировым именем — **Антон Павлович**. Правда, в это время все еще был обед, зато хотя бы удалось поговорить: мы уже упоминали о том, что кузнечное производство относится к вредным — так вот, не в последнюю очередь из-за страшного шума, который сопровождает работы. Кузнечный цех, кстати, старейший на заводе. Один из его корпусов выложен из кирпича более ста лет назад, на каждом кирпичике до сих пор можно разглядеть клеймо изготовителя: так тогда было принято. Рабочие «Метровагонмаша» сохранили традиции ответственности за качество продукции до сих пор. Антон Павлович тем

временем показывает на печи и другое оборудование:


— Это все довольно старое. Конечно, все это хозяйство тяжело содержать... Но, как говорится, кузница — это сердце завода, любого машиностроительного. Здесь идет практически вся заготовка. Если вы видели, как рамы собирают — так вот, эти рамы здесь отжимаются, штампуются, прокальваются и отсюда поставляются.

Главная достопримечательность кузнечного цеха — уникальный английский пресс с усилием в тысячу тонн. Он был доставлен еще в царскую Россию и работает до сих пор. Многие другие станки цеха были поставлены в Союз по ленд-лизу во время Великой Отечественной войны. На вопрос, не заменить ли все это современным оборудованием, Антон Павлович отвечает, что можно-то можно, но новое оборудование будет занимать раза в три больше места, чем старое. Хотя казалось бы...

Наверное, это говорит о том, что, несмотря на течение времени, есть вещи, отказываться от которых неразумно. Это касается, например, и социального диалога между работниками и работодателями. Но результат достижим только тогда, когда обе стороны ставят себе целью не только собственное благополучие, но еще и сохранение предприятия как такового. «Метровагонмаш» прошел через две революции, три войны и две империи и в пять раз старше современного российского государства. Причем зарплату здесь платили и в трудные 90-е годы, и в последний кризис. Да и рабочих, как мы видим, заводу хватает хотя бы потому, что здесь умеют их учить, невзирая на смену моды в образовании. Возможно, у «Метровагонмаша» захотят чему-то поучиться и соцпартнеры с других предприятий.

Павел ОСИПОВ

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ



**Польская
профсоюзная
борьба:**

нет свободы без «Солидарности»!



Среди общественных объединений Польши профсоюзы издавна занимают важное место в истории страны. Более всего они прославились колоссальной ролью, которую ставший легендарным профсоюз «Солидарность» сыграл в политических и социальных преобразованиях последних десятилетий. Но начнем с предыстории этих событий.



Так появился профсоюз «Солидарность», 1980 год.

КАКИЕ В ПОЛЬШЕ ПРОФСОЮЗЫ

Два крупнейших профсоюзных объединения в современной Польше — это Независимый самоуправляемый профсоюз «Солидарность», действующий в масштабах всей страны (с Комиссией в Гданьске), и Всепольское объединение профсоюзов, в которое входит свыше 100 организаций (главный офис в Варшаве). Как и в большинстве современных европейских государств, различные профсоюзы в Польше имеют и собственные политические симпатии. И если Всепольское объединение профсоюзов симпатизирует социал-демократическим партиям, то «Солидарность» склоняется к правой стороне политического спектра. Другие профорганизации тоже заключают временные соглашения с различными политическими формированиями, представленными на политической сцене.

Всепольское объединение профсоюзов насчитывает ныне около 792 тысяч членов. Как и «Солидарность», оно входит в Международную организацию труда. Однако «Солидарность» является еще и членом Европейской конфедерации профсоюзов, объединяющей самые крупные европейские профорганизации, а также состоит в рядах Международной организации свободных профсоюзов и имеет свое представительство в профсоюзном совещательном комитете при ОБСЕ. Свою принадлежность к «Солидарности» декларируют свыше 680 тысяч поляков. Третий по величине профцентр Польши — Форум профессиональных союзов — насчитывает 402 тысячи человек.

О значении двух самых крупных профсоюзов говорит и тот факт, что именно они представляют интересы рабочих в Трехсторонней комиссии по социально-экономическим вопросам, где идет постоянный диалог профсоюзов и правительства Польши.

Среди менее масштабных профорганизаций страны следует отметить независимый самоуправляемый профсоюз «Солидарность'80», сохраняющий традиции профсоюзного движения начала 1980-х годов, а также некоторые отраслевые объединения: Союз польских шахтеров, Союз поль-

ских учителей, Федерация профсоюзов работников предприятия, «Польские железные дороги», Всепольский профсоюз медсестер и акушерок.

Особую роль в польском профдвижении играют организации фермеров, ведущих индивидуальную хозяйственную деятельность. Их профорганизации стоят на защите интересов сельских жителей и производителей сельхозпродукции. Причем по примеру коллег из стран Западной Европы крестьянские профсоюзы в Польше тоже предпочитают устраивать шумные акции протеста — с высыпанием продуктов или отходов аграрного производства в общественных местах, с блокадами автомагистралей и железнодорожных путей.

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Польша — первая страна в Восточной Европе, которая начала переход от социализма к рыночной экономике и демократии. Скажем, деятельность профсоюза «Солидарность» с его массовыми забастовочными выступлениями привела к тому, что уже в начале 1990-х годов в Польше были приняты четыре закона: о профсоюзах, об организациях предпринимателей, о коллективных договорах и о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Например, закон о профсоюзах от 1991 года пришел на смену одноименному закону от 1982 года, который был фактически типовым актом трудового законодательства восточноевропейских стран. С его вступлением в силу произошел принципиальный отход от прежней системы регулирования трудовых отношений, в том числе деятельности профсоюзов, которые стали абсолютно независимыми от политических партий; профорганизации получили ряд особых привилегий. Теперь право на объединение в профсоюз имеет самый широкий круг трудящихся: работники — независимо от вида трудового договора, члены кооперативов, менеджеры, работающие по контракту, надомники и даже те, кто вышел на пенсию или потерял работу. Право на объединение профсоюза имеют полицейские и персонал пограничной охраны, но с ограничениями. Только военнотру-

дающие страны не вправе вступать в такого рода организации. В Польше запрещается дискриминация за принадлежность и за непринадлежность к профсоюзу. В частности, не допускается выдвигать условием для предоставления работы членство в профсоюзе.

Профсоюзы представляют всех работников (независимо от профчленства) по вопросам, затрагивающим их коллективные права и интересы, а в области индивидуальных трудовых отношений отстаивают права и интересы только своих членов. Профсоюз может осуществлять защиту прав и интересов работника, не являющегося членом профсоюза, по его просьбе. Для создания профсоюза необходимо, чтобы желающих в него вступить было не меньше 10 человек.

Данные законы и сегодня в полной мере соответствуют международным стандартам, но вместе с тем отражают и определенную польскую специфику за счет ряда оригинальных решений и подходов, присущих именно польскому законодательству. В чем это заключается?

Например, эксперты, занимающиеся вопросами трудовых отношений, не первый год обращают внимание на три чрезвычайные привилегии польских профсоюзов. В зависимости от того, сколько сотрудников вступит в профорганизацию на предприятии, зарплата одного или нескольких профактивистов должна быть выплачена работодателем: при 150 членах — одному работнику, при 500 — двум, в случае 1000 — уже трем и т.д. К примеру, в Ястшембской угольной компании работают почти 22,6 тысячи человек и действуют 34 профсоюзные организации. В 2008 году выплаты в этой компании одним только профсоюзным членам, пользующимся упомянутой привилегией, составили около 4,3 млн долларов, в 2009 году — около 3,2 млн долларов, а в 2010 году — около 2,9 млн долларов. Иными словами, упомянутые профактивисты-шахтеры находятся на содержании работодателя и никаких работ для него не выполняют. Эти сотрудники официально занимаются только общественной деятельностью.

Также в соответствии с польским законом о профсоюзах работодатель обязан бесплатно предоставлять дей-

Наиболее заметные акции польских профсоюзов последних двух лет

ствующему на своем предприятии профсоюзу помещение со всей необходимой для эффективной работы оргтехникой. Поскольку в законе не прописаны детальные условия такой добровольной аренды площадей и оборудования, очень часто это вызывает внутренние конфликты между администрацией и профорганизациями.

Третий пункт особых профсоюзных привилегий — членские взносы. По закону, их сбор берет на себя работодатель, которому приходится делать из зарплат своего коллектива отчисления. Это накладывает на него ряд дополнительных обязательств: финансовых, юридических и технических. Например, если третья сторона самостоятельно собирает профсоюзные взносы, вернуть их она обязана уже с процентами; ей также необходимо внести определенные изменения в программное обеспечение бухгалтерского учета и т.д. Это предписание создает госучреждениям и бизнесу немало дополнительных хлопот.

ПРОТИВ УВЕЛИЧЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

29 февраля 2012 года польские профсоюзы провели у стен парламента крупнейшую за последние годы манифестацию против проекта правительства, которое предложило уравнивать пенсионный возраст женщин и мужчин и увеличить его с нынешних, соответственно, 55 и 60 лет до 67. Ранее профсоюзам удалось собрать и передать властям свыше полутора миллионов подписей против принятия данного законопроекта.

Во время заседания польского Сейма, рассматривавшего в первом чтении профсоюзный проект закона о смягчении условий выхода на пенсию, на площади перед его зданием собралось более четырех тысяч протестующих. Они представляли не только главного организатора акции — Всепольское соглашение профсоюзов, но и присоединившихся активистов профсоюза «Солидарность» и Форума профессиональных союзов. Профсоюзы в тот день предложили правительству свой проект пенсионной реформы, который предполагал намного более гибкие и справедливые условия выхода на пенсию. Так, женщины смогли бы выходить на пенсию при наличии 35 лет трудового стажа, а мужчины — 40 лет.

Несмотря на профсоюзный протест, 11 мая Сейм Польши принял закон о повышении пенсионного возраста. Депутаты большинством голосов поддержали изменения закона о пенсионной системе. Постепенно, начиная с этого года, пенсионный возраст мужчин и женщин все же будет повышен до 67 лет.



«НЕТ» ПРИВАТИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

5 октября 2012 года по призыву Всепольского профсоюза медсестер и акушерок и профорганизации «Август-80» в Варшаве прошла одна из самых масштабных акций протеста медсестер и работников станций скорой помощи. Профсоюзам удалось собрать в польской столице пятитысячную маршевую колонну, которая прошла из центра города к канцелярии премьер-министра. У стен канцелярии премьер-министра был разбит символический «белый городок» — установили три палатки, возле которых и провели митинг. Среди участников были и представители профсоюзов из Франции, Бельгии, Германии, Австрии, Португалии, Испании и Великобритании.

В этот день медики и их коллеги из других отраслей протестовали против планов приватизации госслужбы здравоохранения, против нечеловеческих условий труда во многих медучреждениях Польши, а также требовали повышения зарплат. Но финансовые требования были далеко не самыми важными. Куда более серьезные проблемы начались у медиков после принятия властями поправки к закону о медицинской деятельности. Эта поправка позволила принимать на работу медсестер как на основании трудового договора, так и по контракту, с заключением гражданско-правового договора. И это сильно ударило по людям в белых халатах, зачастую лишив их права на отпуск, вынуждая работать порой до 300 часов в месяц. Кроме того, новая практика была выгодна лишь руководству клиник и медцентров, которое стало массово отказываться от прежних трудовых договоров, требуя заключения договорных контрактов.

В итоге, председателя главного профсоюза медиков Польши **Ивону Борхульскую** лично принял премьер **Дональд Туск**, выслушав рассказ обо всех проблемах службы здравоохранения. А замминистра здравоохранения **Славомир Нойман** оптимистично заявил, что будет регулярно встречаться с медсестрами и попытается выполнять их требования постепенно. В некоторых регионах Польши процесс трансформации больниц в фирмы был приостановлен...

ОБЩЕПОЛЬСКАЯ ЗАБАСТОВКА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ

18 января 2013 года по призыву Конфедерации железнодорожных профсоюзов Польши была проведена масштабная предупредительная забастовка. Рано утром по всей стране на два часа остановились сотни подвижных составов. Бастующие железнодорожники проявили тогда необычайное единство — быстро договорились почти все отраслевые профсоюзы. Символические стоп-краны поездов одновременно сорвали работники и профактивисты самых влиятельных и крупных железнодорожных предприятий страны. К забастовке также присоединились специалисты мелких перевозчиков и диспетчеры.

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

Как и в большинстве других европейских стран, в Польше забастовка — это последний (крайний) способ разрешения спора. Она недопустима до тех пор, пока полностью не исчерпаны все иные возможности разрешения трудового конфликта. Но может быть объявлена профсоюзами и раньше, если будет установлено, что предприниматели прибегают к незаконным действиям, препятствуют переговорам между сторонами или увольняют профсоюзного представителя, который отстаивает на переговорах интересы работников. И такое в Польше случается нередко.

По закону, прежде чем объявить забастовку, профсоюз должен удостовериться, что требования забастовщиков соразмерны тем потерям и лишениям, которые может принести акция протеста. Остановка станков, машин, оборудования, которая создаст угрозу человеческой жизни, здоровью работников или угрозу безопасности государства, запрещена. В Польше не могут бастовать чиновники Минобороны, военнослужащие, полицейские, пожарные, сотрудники тюрем, пограничной службы, суда или прокуратуры. Однако, несмотря на указанные выше ограничения в законодательстве и необходимость обеспечивать на своем рабочем месте не-

Более 20 лет назад профсоюзы Польши добились изменений в законодательстве страны.



кий минимальный уровень услуг, профсоюзы учреждений названных отраслей не отказываются от акций протеста. Вывешивают на рабочих местах флаги и транспаранты, прикрепляют к одежде ленты или же прибегают к так называемой «итальянской» форме забастовки — выполняют свои обязанности очень медленно и скрупулезно. Одной из любимых форм протеста является пикет.

Кроме того, чтобы защитить права и интересы работников, которые законодательно лишены возможности бастовать, профсоюзы предприятий, которые могут организовать забастовку, вправе объявить стачку солидарности. Продолжительность таких акций не может превышать половины рабочего дня. В период забастовки польские работники сохраняют право на выплаты по соцстрахованию, равно как и права, вытекающие из трудовых отношений, за исключением права на заработную плату. Период отсутствия на работе из-за стачки включается в трудовой стаж. Профсоюзы создают стачечные фонды и определяют порядок их использования. Что особенно важно, такие фонды не подлежат аресту и конфискации.

В последние годы поляки стали намного реже выходить на профсоюз-

По данным главного железнодорожного перевозчика в Польше, компании РКР, в тот день бастующие заблокировали движение поездов, проходящих через самые крупные железнодорожные узлы страны. Причем никто не отменял продажи билетов, а поезда, заполненные пассажирами, выходили из пунктов своего назначения точно по расписанию. Однако, добравшись до первой же станции, машинисты вставали на перронах ровно на 120 минут. Подсчитано, что в разгар забастовки на станциях остановилось 395 межрегиональных и пригородных поездов.

Польские железнодорожники провели эту акцию протеста, чтобы сохранить для себя и своих семей льготы на проезд, но властям были предъявлены и другие претензии. Среди них: планы властей по сокращению железнодорожного сообщения, ликвидация нескольких тысяч километров востребованных маршрутов; неумелое использование средств Евросоюза, предназначенных на модернизацию железных дорог, и планы по невыгодной распродаже имущества железнодорожных перевозчиков...

Благодаря стачке представители железнодорожных профсоюзов снова сели за стол переговоров с руководителями Минтранса и Польских железных дорог, что позволило получить ряд важных гарантий по ключевым профсоюзным требованиям.

ГЕНЕРАЛЬНАЯ ЗАБАСТОВКА В ШЛЕНСКЕ

26 марта 2013 года в Шленском воеводстве на юге Польши была проведена всеобщая генеральная забастовка, которую организовал профсоюз «Солидарность» при поддержке коллег из других организаций. В этот день в протестной акции приняли участие около 100 тысяч человек. К протестам присоединилось свыше 600 предприятий. Работу прекратили 160 школ и других учебных заведений; встал почти весь общественный транспорт; с 8 до 10 утра прекратили курсировать 46 поездов Польских железных дорог; работа фабрик, металлургических предприятий, шахт была прекращена более чем на 2 часа...

Протестный комитет был образован в Шленском регионе еще в октябре прошлого года. Инициаторы забастовки провели референдумы на предприятиях, в голосовании участвовали 150 тысяч работников, 95% из них высказались за необходимость всеобщей протестной акции. Главная цель профсоюзов Шленского воеводства 26 марта стала защита промышленности и рабочих мест в регионе, улучшение ситуации в сфере здравоохранения, пенсионного обеспечения и финансирования образования, а также выполнение требования более эффективно бороться с кризисом.

После забастовки возобновились переговоры с правительством по ряду ключевых для профсоюзов вопросов...

Теперь право на объединение в профсоюз имеют и члены кооперативов, и менеджеры, и работающие по контракту, и надомники, и даже те, кто вышел на пенсию или по-



ПРОТИВ ИЗМЕНЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ

27 июня 2013 года три основные профорганизации впервые с 1994 года приостановили свое членство в трехсторонней комиссии по общественным и экономическим делам. Дело в том, что 13 июня без консультаций с профсоюзами в рамках трехсторонней комиссии польские власти внесли изменения в Трудовой кодекс и отменили 8-часовой рабочий день. Внесенные поправки позволили польскому работодателю по своему желанию изменять отрезок рабочего времени, на основе которого рассчитывается сверхурочный труд. Отныне в Польше сверхурочные часы будут рассчитываться на годовой основе. Отсутствие гарантий по зарплате будет означать еще большее снижение размера вознаграждения, а один из худших аспектов внесенных изменений заключается в том, что если дирекция заставит сотрудника выполнить 12-месячную работу, например, за 9 месяцев, то следующие 3 месяца, когда работник будет отсутствовать на работе, могут оплачиваться уже совсем по-другому. По новому закону в течение этого периода работодатель будет обязан выплачивать лишь минимальную заработную плату. Арифметика в этом случае проста — за один и тот же объем рабочих часов работнику могут заплатить в течение года на порядок меньше.

Три ведущие профорганизации Польши вышли из трехсторонней комиссии, потребовав от правительства не только немедленной отставки нерадивого министра труда и социальной политики (по инициативе которого был принят новый закон), но и отказа от порочных поправок к Трудовому кодексу. Если требования не будут выполнены, то в сентябре в стране пройдет самая крупная с 1989 года акция протеста. Об этом еще в июле заявили крупнейшие профцентры Польши, которые уже создали межпрофсоюзный национальный протестно-стачечный комитет.

ные манифестации, реже устраивать забастовки на предприятиях. По официальным данным Главного статуправления страны, в прошлом году в Польше зарегистрировано всего 17 забастовок — на 36 меньше, чем годом ранее. Тенденция спада очевидна: после рекордного для Польши 2008 года, когда в стране регистрировали несколько тысяч забастовок, уже в 2009-м их состоялось только 49, в 2010-м — 79, в 2011-м — 53.

Какова причина? Поляков можно понять: в условиях, когда безработица в стране растет, все, кто устроился на работу, да еще на полную ставку, не спешат бастовать, опасаясь потерять средства к существованию. Те же, кто работает на так называемых дискриминационных «мусорных договорах», тоже не спешат тратить силы на стачку — она просто ничего им не даст с юридической точки зрения.

ВМЕСТО ПОСЛЕСЛОВИЯ

Несмотря на профсоюзный плюрализм и даже некоторую конкуренцию друг с другом, польским профсоюзам, как и прежде, удается оставаться активными защитниками прав всех трудящихся страны. Если речь идет о польском рабочем, то он в первую очередь нуждается в защите от произвола работодателей и администрации: стремясь получить максимальную прибыль, владельцы предприятий часто готовы нарушать не только условия трудовых соглашений и коллективных договоров, но и закон. Но это далеко не все заботы польских профсоюзов, остается еще каждодневная рутина. Им приходится каждый день бороться за улучшение условий труда и быта рабочих, за повышение заработной платы, за рабочий контроль над производством и его безопасностью и т.д.

Уже довольно давно польские политики и социологи твердят: местные профсоюзы «теперь не те». Тем не менее профсоюзы остаются единственными независимыми от государственных органов, работодателей и сфер большого бизнеса классовыми организациями рабочих, созданными, чтобы защищать их социальные и экономические интересы.

Владимир КИРЬЯНОВ



Рабочие Польши поддерживают акции, организованные профсоюзами, несмотря на угрозу

ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:

22300000

членов профсоюза

184000

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