



Снова накануне

Описывать профсоюзные достижения в период «тучных лет» легко и приятно. Причем как для профсоюзов, так и для социальных партнеров. Что не погордиться: зарплаты растут (пусть и не так активно, как прибыль), колдоговор соблюдается, «социалка» — в норме. Короче говоря, все выглядят крайне прилично. Да и законы, которые в этот период принимают законодательные и исполнительные органы власти, тоже сводятся в основном не к экономике, а активному перераспределению. Короче, все довольны. Включая и работников.

А вот когда «тучные годы» сменяются «тощими», когда экономика испытывает трудности, прибыль уходит, а приходят убытки, тогда... Вот тогда, по большому счету, и проверяется — социальное ли у нас государство или не очень, социально ответственный ли у нас бизнес или так себе... Кстати, проверяются не только они, но и профсоюзы. Проверяются в том, смогут ли они провести тонкую линию: защищая права работников, сохранить предприятие?

Те симптомы, которые сегодня испытывает российская экономика, чем дальше, тем больше напоминают кризисные. А это значит, что очередная проверка социально-трудовых отношений не за горами. Выдержим?

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

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

«Профсоюзный журнал»
№ 4, 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, Александр

КЛЯШТОРИН, Александр ЦВЕТКОВ —

корреспонденты

Адрес редакции:

129090 Москва, Протопоповский

переулок, д. 25, корпус Б

Телефон: (495) 688-37-00

E-mail: info@solidarnost.org

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

Подписной индекс в каталоге
«Пресса России» 29105

Оформление редакционной подписки

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела
распространения
Елена МНАЦАКАНОВА

По вопросам размещения рекламы
обращаться по телефонам:

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

Печать: 000 «Тверская Городская Типография»

170518, г. Тверь, с. Никольское, 26

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

Тираж 1500 экз.

Заказ №

Рукописи не рецензируются
и не возвращаются

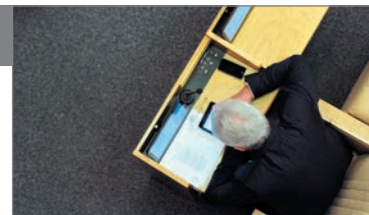
Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции

При перепечатке ссылка на
«Профсоюзный журнал» обязательна

ПАРЛАМЕНТ

Госдума:

Законы профсоюзных депутатов



стр. 4

ПЕРЕГОВОРЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

РТК: *Профсоюзный барьер*



стр. 12

ГРАНИЦЫ ВОЗМОЖНОГО

*Три истории о победе,
или Когда профкомы действуют,
а соцпартнеры умеют соглашаться*



стр. 18

ОТРАСЛЬ, ПРОФСОЮЗ, ПЕРСПЕКТИВА

**О централизации, партнерстве
и причинах кризиса**

*На вопросы «Профсоюзного
журнала» ответил председатель
Волгоградского областного совета
профсоюзов Владимир СТАРИКОВ*



стр. 26

РЕПОРТАЖ

Уроки химии

*«Профсоюзный журнал» побывал
на крупнейшем предприятии
по производству минеральных
удобрений*



стр. 30

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ

Орднунг, демократия

и производственные советы

*Немного о профсоюзной жизни
в Германии*



стр. 44

Госдума: законы профсоюзных депутатов

Представители ФНПР в парламенте улучшают социальное и трудовое законодательство

Продолжаем рассказывать о наиболее значимых законопроектах социальной направленности, инициаторами или соавторами которых в этом году стали профсоюзные депутаты Госдумы шестого созыва...



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



Федеральный закон № 237-ФЗ от 23.07.2013 «О внесении изменений в статью 22 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» и статьи 14 и 16 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»»

Законопроект был внесен группой депутатов от «ЕР». А.К. Исаев — автор пакета из трех обширных поправок, принятых во втором чтении законопроекта

Смысл закона в том, что ставку страховых взносов в Пенсионный фонд России (ПФР), которые уплачиваются не использующими труд наемных работников индивидуальными предпринимателями (ИП), дифференцировали в зависимости от величины полученного ИП дохода. В первом чтении законопроект приняли в начале лета, и тот его вариант предполагал определять размер страхового взноса по более жестким правилам. Законопроект о регулировании взимания взносов в ПФР с индивидуальных предпринимателей вызвал большой резонанс в обществе.

С начала 2013 года в рамках пенсионной реформы введен в действие закон, по которому для ИП повысили взносы с 26% от одного МРОТ до 26% от двух МРОТ. Это мотивировали стремлением к справедливости, так как все ИП независимо от своего дохода и возможностей платили в ПФР

меньше, чем потом получали бы в качестве пенсий, к тому же не участвовали в формировании пенсий для нынешнего поколения пенсионеров. Проблема в том, что по вступившему в силу с начала года закону сумма страховых взносов, уплачиваемых ИП в определенных размерах, увеличилась почти до 36 тыс. руб., что вдвое больше, чем было в 2012 году. То есть по этому закону ИП обязаны были перечислять во внебюджетные фонды от 1/3 до 3/4 своего годового дохода. Столь резкое повышение фиксированного размера страхового взноса вызвало «исход» мелких предпринимателей — огромное количество ИП уже в конце прошлого года отказались перерегистрироваться на таких условиях, а весной на проблему обратило внимание и руководство страны. По данным Минэкономки, только за первый квартал этого года количество ИП в России сократилось более чем на 360 тысяч. Президент обратил внимание на то, что закон задел интересы наименее обеспеченных ИП (тех, чей доход меньше 300 тыс. руб. в год).

В итоге группа единороссов разработала законопроект, который вернул

для большинства ИП льготный тариф, равный 26% от одного МРОТ, при этом для остальных предложили установить дополнительный тариф в размере 1% от суммы превышения установленного порога дохода (26% от восьми МРОТ). В таком виде проект приняли в первом чтении, но при подготовке ко второму чтению возникли ожесточенные споры между правительством, бизнес-сообществом и парламентариями. Комитеты Госдумы по труду и по экономической политике создали рабочую группу и в итоге выработали компромиссное решение, которое позволит обеспечить права самозанятых, их пенсионные права, создаст льготный режим для наименее обеспеченных из них и при этом сохранит баланс пенсионной системы. Договоренности суммировал в своих поправках **Андрей Исаев**, и все они были приняты. По мнению социальных партнеров, закон в его окончательном варианте даст возможность защитить права ИП и одновременно сохранить баланс пенсионной системы, не вызывать проблем, которые помешали бы в дальнейшем повышать и индексировать пенсии пожилым россиянам.

Комментарий автора

Андрей Исаев:

«В наших поправках важнее всего четыре момента. Первое — проблема введения закона в действие. Вариантом, принятым в первом чтении, этот вопрос не был оговорен, так как по определению считалось, что закон введут в действие только с начала финансового года. Спор был по поводу того, считать ли началом действия закона 1 января 2013 года или 1 января 2014 года. Решили, что установление даты начала действия задним числом, с января 2013 года, создаст больше проблем, поэтому договорились, что закон вступит в силу с января 2014 года. Правительство заверило нас, что вместе с регионами окажет

необходимую матпомощь тем наиболее бедным индивидуальным предпринимателям, у которых возникли проблемы из-за нового тарифа в этом году.

Второе. Правительство предложило установить конкретный срок действия льготного тарифа: 2014 - 2015 годы. Рабочая группа решила, что нет надобности устанавливать жесткое ограничение срока, так что льготный тариф для наименее обеспеченных ИП будет бессрочным.

Третье — проблема установления верхнего порога дохода, с которого ИП отчисляли бы взносы. Таковой действует, например, для наемных работников, за которых отчисляются взносы только до некоторой суммы, и только



Федеральный закон № 240-ФЗ от 23.07.2013 «О внесении изменений в Федеральный закон “О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства”»

Проект закона был внесен группой депутатов от «ЕР» во главе с А.Г. Сидякиным

Закон продлевает на четыре года — до 1 января 2018 года — срок деятельности госкорпорации «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» (Фонд ЖКХ), работающей с 2008 года. С тех пор при содействии Фонда новое жилье в регионах обрели более 275 тыс. человек (за «пяtilетку» планировалось переселить 351 тыс. человек). Закон также уточняет содержание адресных программ по переселению граждан из аварийного жилищного фонда. И предписывает продлить до 1 сентября 2017 года срок исполнения обязательств субъектов РФ по переселению граждан из всего аварийного жилищного фонда. Предусмотрено обязательное указание в региональных адресных программах по переселению граждан из аварийного жилфонда сроков переселения из каждого аварийного дома, с учетом первоочередного переселения из домов, признанных аварийными раньше.

Кроме того, закон увеличивает лимиты предоставления финансовой поддержки из средств Фонда. Финансирование этих программ из госбюджета увеличивается в 2016 - 2017 годах как минимум на 10 млрд руб. ежегодно (возможны корректировки). Закон также изменяет пропорцию софинансирования в пользу субъектов РФ, уменьшая их затраты. Лимиты формирования имущества Фонда за счет дополнительных взносов РФ будут закладываться в госбюджет следующего года. Иными словами, эти лимиты будет утверждать парламент, а регулировать их будут подзаконными актами правительства, принимаемыми в соответствии с законом о госбюжете. Дополнительные имущественные взносы РФ станут целевыми — на увеличение региональных лимитов предоставления финподдержки из средств Фонда (пределы средств, отпускаемых на капитальный ремонт, реконструкцию, переселение).

Основная задача Фонда ЖКХ — софинансирование (Центром и регионами) капремонта домов и переселения граждан из аварийного жилья. Сроки функционирования Фонда регулярно

продлеваются парламентом. Органы управления Фонда — наблюдательный совет, правление и гендиректор. Имущество Фонда формируется за счет многомиллиардного имущественного взноса Центра и за счет доходов, получаемых Фондом «от размещения денежных средств и других законных поступлений». (Есть отдельная статья о механизме размещения временно свободных средств Фонда, например, на бирже; направления и объем размещения устанавливает правительство РФ.) Порядок расчета лимитов финподдержки за счет Фонда и доли софинансирования из местных и региональных бюджетов периодически меняется. К числу получателей средств Фонда относятся жилищные, жилищно-строительные кооперативы и управляющие организации, выбранные собственниками. Регион вправе установить порядок отбора подрядных организаций для ТСЖ, ЖСК и управляющих организаций в случае проведения капремонта. Предусмотрено открытие отдельных счетов, введен механизм согласования с органом местного самоуправления смет и актов приемки работ по капремонту.

она участвует в формировании будущей пенсии. Решили, что для ИП такой порог будет установлен в 26% от восьми МРОТ, что примерно соответствует порогу, установленному при отчислении взносов за наемных работников.

Четвертое — это вызвавший споры вопрос отчетности ИП. Пока тариф был плоским, для ПФР не требовалось подтверждения дохода. Ну а когда тариф стал зависеть от размера дохода, то Пенсионному фонду будут нужны сведения о правильности исчисления платежа, о том, что взнос уплачен в соответствии с реальным состоянием дел данного ИП. По итогам весьма сложных переговоров решили, что никаких дополнительных документов от предпринимателей требовать не будут, а Федеральная налоговая служба сама будет в сжатые сроки передавать

необходимую информацию в ПФР, у ФНС такая возможность есть. Таким образом, принцип «одного окна» для ИП как раз и станет действовать благодаря этому закону.

Наконец, мы отдельно учли запрос отдельных категорий ИП, у которых могут возникнуть наибольшие проблемы. И договорились выделить одну такую льготную категорию — участники крестьянских, фермерских хозяйств. Если бы закон вступил в силу в первоначальном варианте, то для исчисления размеров взносов для каждого фермера использовался бы общий доход, что привело бы к значительному повышению размера их взносов в ПФР, и люди могли разориться. Решено для каждого из участников крестьянских (фермерских) хозяйств установить льготный тариф — 26% от одного МРОТ».

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



Проект закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в целях ограничения размеров компенсационных выплат руководителям государственных корпораций и иных государственных организаций»

Внесен группой депутатов-единороссов во главе с В.В. Трапезниковым

Документ призван ограничить размеры «золотых парашютов» при увольнении топ-менеджеров госкомпаний и корпораций с госучастием. Предлагается дополнить Трудовой кодекс новой статьей, которая определит размер таких компенсационных выплат. Для глав госкорпораций — не

выше их годовой зарплаты и не ниже их «трехкратного среднего месячного заработка». А для руководителей организаций с госучастием — не выше заработка за полтора года и не ниже трехмесячного. И при условии «отсутствия виновных действий (бездействия)». То есть если корпоративный управленец не был пойман на каком-нибудь серьезном нарушении и не проявил какую-нибудь вопиющую халатность.

(«Золотые парашюты» — компенсации, выплачиваемые руководителям акционерных обществ (АО) при увольнении или при уходе в отставку по собственному желанию. Корпорация с госучастием — это АО, учредителями и собственниками имущества которой являются государство, госорганы или госорганизации. Как вариант — это АО, в уставном капитале которого доля государства или субъекта РФ превышает 50%).

Марина НАЗАРОВА, председатель Тамбовской областной организации Общероссийского профсоюза образования, член комитета ГД по образованию (фракция «Единая Россия»)



Проект закона «О внесении изменений в статью 67 Федерального закона «Об образовании в РФ»»

Внесен группой депутатов от «ЕР», в том числе М.Ю. Назаровой

Согласно проекту дети из многодетных семей смогут учиться в одной школе. Образовательное учреждение обяжут принимать ребенка из многодетной семьи, если в этой школе учится его брат или сестра. Причем «в целом» отказывать в приеме детей из больших семей будет нельзя.

Сейчас школьная инфраструктура и «правовая база» в основном рассчитаны на семьи с меньшим числом детей, а специфика многодетных семей во внимание не принимается, что нередко приводит к большим организационным проблемам. Например, принятый в прошлом году скандальный новый закон «Об образовании в РФ» не дает детям из больших семей никаких льгот при поступлении в школы. В результате многодетные семьи сталкиваются с

отказом в приеме младших детей в ту же школу, где уже учатся старшие дети. (Это происходит в случаях, когда есть «формальная» возможность отказать: например, дети по каким-либо причинам не «закреплены» за этой школой территориально — изменились правила приема, семья переехала и т.д.) В итоге родители вынуждены водить детей в разные школы, что создает массу трудностей, отнимает у родителей время и силы. А братьев и сестер, вынужденных учиться в разных местах, это просто отрывает друг от друга.

Проектом планируется скорректировать правила приема в государственные и муниципальные образовательные организации на обучение по основным общеобразовательным программам. Правила должны обеспечивать прием в образовательное учреждение: 1) «граждан, имеющих право на получение общего образования соот-

ветствующего уровня и проживающих на территории, за которой закреплена организация»; 2) «детей из многодетных семей, имеющих право на получение общего образования, чьи старшие братья (сестры) уже проходят обучение в данной образовательной организации».

Как считают авторы проекта, принятие этого закона будет способствовать реализации права на образование детей из многодетных семей. Трудность в том, что в действующем Порядке приема граждан в общеобразовательные учреждения (утв. приказом Минобрнауки РФ от 15.02.2012 № 107) отражен лишь принцип территориального закрепления. Поэтому закон потребует закрепления новых норм в соответствующих правилах. То есть для реализации проекта понадобится разработать ряд подзаконных актов. Причем не только федеральных, но и региональных, поскольку право определять категории семей, которые относятся к многодетным и нуждаются в дополнительной соцподдержке, дано регионам. И в разных регионах страны действуют различные местные законы и подзаконные акты, которыми определен статус многодетной семьи; соответственно и объем поддержки таких семей различается.

Виктор ПИНСКИЙ, председатель Федерации профсоюзов Приморья, первый зампред комитета ГД по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству («Единая Россия»)



Проект закона «О внесении изменений в Уголовный кодекс РФ и Уголовно-процессуальный кодекс РФ»

Внесен группой депутатов от «ЕР», в том числе В.В. Пинским и А.Г. Сидякиным

Законопроект предлагает ввести уголовную ответственность как за создание финансовой пирамиды любого типа, так и за руководство, в том числе формальное, ее деятельностью. Кроме того, предполагается ужесточить наказание за незаконную банковскую деятельность и безлицензионное привлечение денежных средств населения, так как пирамида привлекает деньги «вкладчиков», а ее руководитель не может об этом не знать.

Законопроект дополнит УК новой статьей 1721 (создание финансовой пирамиды или руководство ее деятельностью). По ней создание финансовой пирамиды и (или) руководство ею наказывается штрафом до 300 тыс. руб., либо обязательными работами на 480 часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до 5 лет с ограничением свободы на срок до 1 года или без такового. (Вариант — лишение свободы на срок до пяти лет.) Если это сопряжено с привлечением средств населения в крупном размере или причинило значительный ущерб гражданам — наказывается штрафом в 100 тыс. — 500 тыс. руб., либо принудительными работами на срок до 5 лет с ограничением свободы на 2 года, либо лишением свободы на срок до 6 лет и с ограничением свободы на срок до полутора лет. Если это деяние сопряжено с привлечением средств в особо крупном размере — лишением свободы на срок до 10 лет со штрафом в размере до 1 млн руб. с ограничением свободы на срок до двух лет либо без такового.

По данным Следственного комитета России, сейчас в РФ помимо финансовых пирамид, работающих на

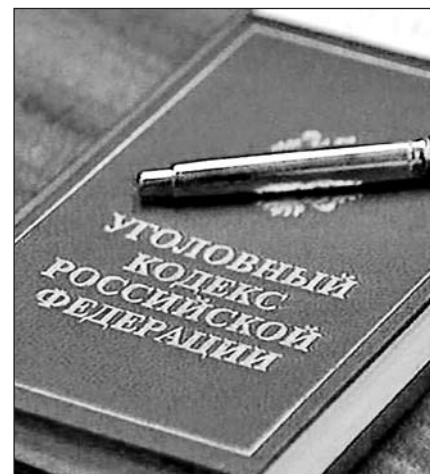
территории всей страны, есть масса подобных контор регионального и местного масштаба. Размах у них такой, что реально угрожает экономической безопасности государства: препятствует притоку денег в реальный сектор экономики, подрывает доверие граждан к легальным кредитным организациям, порождает социальные конфликты.

В законопроекте определение понятия «финансовая пирамида» исходит из того, что это «продолжаемое преступление, совершаемое в форме промысла». Благодаря такому определению, по мысли авторов, под новый закон подпадут все пирамиды, а не только те, которые совершают единичные сделки займа денежных средств у одних лиц в целях выплаты долга другим. Суть финансовой пирамиды — привлечение денег граждан или юрлиц с обещанием высокой прибыльности от производимых взносов; выплаты обещанного дохода идут обычно «за счет средств, полученных в виде взносов от иных лиц». По «традиции», деятельность организаторов пирамиды основывается на утаивании от вкладчиков источника происхождения выплачиваемого им дохода либо на «инсценировании» прибыли от будто бы высокодоходной финансовой деятельности. От потенциальных вкладчиков также скрывается, что на определенном этапе фирма запросто может прекратить выплату дохода по взносам.

Сейчас создатели такого типа пирамид привлекаются к уголовной ответственности за мошенничество. Чтобы избежать ответственности, они разработали отличную от «классической» модель финансовой пирамиды: потенциальным вкладчикам сообщается о рисках (например, о том, что в определенный момент выплаты дохода могут прекратиться). Чтобы деньги все-таки несли, у такой пирамиды мо-

жет быть определенная идеологическая основа: религиозная, финансово-экономическая, нравственная — мотивирующая людей произвести взнос. В этом случае организация или объединение могут называться, например, «фондом верующих», «кассой взаимопомощи», «благотворительной службой» и т.д. Привлечь организаторов и создателей таких пирамид к ответственности за мошенничество крайне трудно, поскольку необходимо наличие в действиях виновного такого признака, как заведомый обман. Во многих странах создание подобного рода пирамид прямо запрещено законом и относится к числу тяжких преступлений, а уголовная ответственность там полагается не только за создание и руководство финансовой пирамидой, но и за пропаганду ее деятельности.

После краха MMM-2011 аналогичные законы, предусматривающие уголовную ответственность за финансовые пирамиды, приняли даже в ряде стран СНГ: в Белоруссии и Казахстане, на Украине. Промедление с введением уголовной ответственности за создание пирамиды может привести к перемещению сферы деятельности таких фирм из ближнего зарубежья в РФ; последствия — массовый обман российских граждан и рост социальной напряженности в обществе.



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



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

Внесен группой депутатов во главе с Н.В. Школкиной и А.Г. Сидякиным

Законопроект призван создать благоприятные условия для развития отечественного виноделия и виноградарства, для увеличения производства российских высококачественных вин. Предполагается, что реализация этого закона поддержит небольшие винодельни и значительно снизит возможность фальсификации вин.

Проект направлен на правовое регулирование деятельности по производству высококачественного вина, в том числе игристого, — с защищенными географическим указанием и наименованием места происхождения. То есть будет способствовать выпуску продукции, соответствующей или аналогичной (практика покажет) европейским и общемировым стандартам. (В отечественном законодательстве применяется лишь термин «наименование места происхождения

товара», что никаких преимуществ производителю не дает и качество продукции не подтверждает.)

Согласно проекту, чтобы подтвердить подлинность происхождения вина, производителей обяжут декларировать объемы использованного для его производства винограда: если они будут ниже определенного показателя, вино не признают качественным. Кроме того, проект введет новый вид лицензии на хранение и поставки такого вина и порядок получения соответствующих лицензий.

Требования к производителям и продавцам вина и шампанского (игристых вин) предполагается существенно снизить. В законопроекте также предусмотрены значительные льготы для производителей высококачественного вина. Максимальный срок действия лицензий на производство, хранение и поставку вина и шампанского будет увеличен с 5 до 15 лет. Для прочих видов алкогольной продукции срок действия лицензии удлинять не планируется.

В качестве льготы производителей вина и шампанского с защищенным «адресом происхождения» освободят от обязанности использовать автоматические средства измерения и учета объема готовой продукции при перемещении и розливе. Поскольку у таких счетчиков «высокая стоимость, низкая пропускная способность, а лишние перекачки вина ухудшают его качество, способствуют окислению и повышению риска инфицированности». Помимо этого предлагается установить, что вино может производиться только из свежего виноградного суслу, что позволит снять проблему подмены вина винным напитком, при производстве которого используют консервированное сусло.

По мнению авторов проекта, принятие закона поспособствует «изменению структуры потребления алкогольной продукции» в пользу вина, доля которого «в общей структуре потребления алкогольных напитков» увеличится. Сейчас законодательство не регулирует в полной мере все процессы, связанные с производством вина в маленьких винодельнях, площадью до 10 га. Проект разработан, в том числе, с целью «увеличения объемов производства винограда и вина» малыми сельхозпредприятиями. Создание в РФ четких правовых условий для цивилизованного производства высококачественного вина поможет развитию этой индустрии в традиционных винодельческих регионах (Ставропольский и Краснодарский края, Ростовская область и др.). Кроме того, реализация проекта позволит создать новые рабочие места и условия для развития малого и среднего предпринимательства в Южном и Северо-Кавказском федеральных округах. Это снизит масштабы безработицы и социальную напряженность.



Фото РИА Новости

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



Проект закона «О внесении изменений в Жилищный кодекс РФ и в отдельные законодательные акты РФ»

*(в части установления предельных
максимальных индексов изменения
размера платы граждан за комму-
нальные услуги)*

**Внесен группой депутатов-еди-
нороссов, в том числе С.П. Кузиным
и А.Г. Сидякиным. Принят в первом
чтении 10.09.2013**

Законопроект призван определить некий лимит изменения платы граждан за услуги ЖКХ, введя федеральный коэффициент (1,5), сверх которого жилищные платежи в регионе повышать нельзя. Документ устанавливает механизм «ограничения прироста платы граждан за коммунальные услуги в каждом месяце календарного года по отношению к соответствующему месяцу предыдущего года».

По проекту, в ЖК РФ с 2014 года закрепляются предельные индексы изменения размера платы граждан за коммунальные услуги. Такие индексы будет устанавливать правительство РФ в среднем по субъектам РФ на срок не менее 5 лет (по предложению Федеральной тарифной службы) с учетом темпов роста цен, тарифов на энергоресурсы «и других параметров прогноза социально-экономического развития РФ». В том числе — с учетом региональных и иных особенностей, с календарной разбивкой. Индексы дифференцируются по типу жилых помещений. Если же утвержденный по муниципалитетам индекс более чем в 1,5 раза превысит предельный индекс, установленный правительством РФ, применять будут ин-

декс, установленный правительством РФ в среднем по региону. (За исключением случаев, когда завышенный «региональный» предельный индекс утвержден с согласия муниципального «парламента».)

В закон «О водоснабжении и водоотведении» в соответствии с законопроектом вносятся изменения, по которым при установлении льготных тарифов для отдельных категорий потребителей более не допускается одновременное повышение тарифов для других — обычных — потребителей. В региональных законах должны будут четко определить категории льготников, основания для предоставления льгот и порядок компенсации выпадающих доходов водоснабжающим организациям.

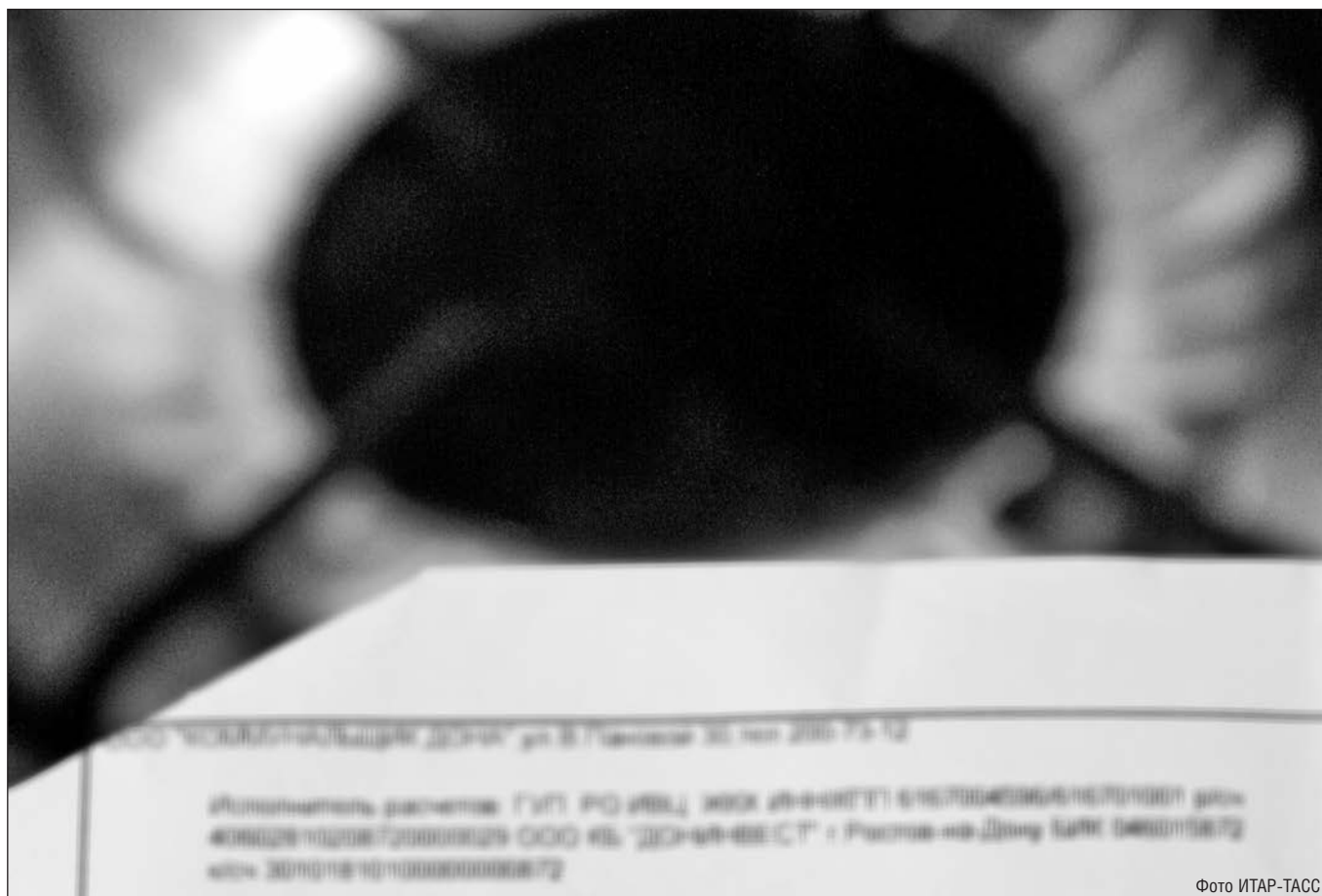


Фото ИТАР-ТАСС

РТК: профсоюзный барьер

За что борются друг с другом социальные партнеры

О том, что такое Российская трехсторонняя комиссия, знает далеко не каждый россиянин. Телеканалы не освещают ее деятельность, печатные СМИ, как правило, не ссылаются на ее решения, а по радио — лишь «белый шум». В результате любая реформа, касающаяся трудовых отношений, преподносится как волевое решение или роковая ошибка исключительно правительства Российской Федерации. «Профсоюзный журнал» решил исправить эту несправедливость и восполнить баланс лавров и ответственности между социальными партнерами. О том, чем живет РТК сегодня, мы узнали непосредственно у членов рабочей группы.



Профсоюзы считают, что уровни квалификаций должны обеспечивать международную и межотраслевую сопоставимость, то есть должны иметь обязательную взаимосвязь. Каждому уровню квалификации должны соответствовать минимальные размеры должностных окладов или тарифных ставок заработной платы.

ПРОФСТАНДАРТ «ПАРТНЕРСКОГО КОНТРОЛЯ»

В конце 2011 года Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) инициировал пересмотр двух «морально устаревших» документов: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

— Нынешняя система была создана в середине прошлого века. И в справочнике рабочих профессий мы имеем более 7 тысяч профессий, в то время как все развитые страны готовят квалифицированных рабочих по 600 - 800 профессиям, — заявил в конце декабря на заседании РСПП **Михаил Прохоров**, тогда еще председатель комитета РСПП по рынку труда и кадровым стратегиям.

Тогда эта инициатива насторожила едва ли не всех российских наемных работников. Выборных профсоюзных, естественно, тоже. Но в то время пущенные в массы слова нынешнего премьера **Дмитрия Медведева** «модернизация» и «инновация», видимо, еще имели какой-то вес, и старые тарифные сетки было решено, несмотря на протесты многих представителей профсоюзов России, заменить новыми. При этом было понятно, что вряд ли дело ограничится «переименованием милиции в полицию», раз уж за него взялись работодатели. ФНПР приготавливалась к борьбе за права трудящихся в рамках Российской трехсторонней комиссии (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений.

Вопрос «О развитии национальной системы квалификации» рассматривался в РТК уже в начале 2012 года. Было выделено два аспекта формирования этой системы: нормативный аспект (подготовка нормативных документов) и институциональный (как будут применяться разработанные и утвержденные документы).

В июне 2012 года стороны социального партнерства рассмотрели проект федерального закона, вносящий изменения в Трудовой кодекс РФ в части законодательного определения профессионального стандарта,

порядка его разработки, утверждения и применения. А постановлением правительства РФ от 22.01.2013 № 23 были утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов.

Все выпуски Единого тарифно-квалификационного справочника и Единого квалификационного справочника, положения которых будут действовать до принятия новых профстандартов, всегда принимались при участии профсоюзов. Более того, профсоюзы считают, что разработчики профессиональных стандартов не должны входить в состав экспертного совета. Это условие необходимо для объективного голосования при принятии окончательного решения. И сейчас это условие выполнено.

Не дожидаясь «разрешения», ФНПР направила в Минтруд замечания и предложения профсоюзов по проектам приказов ведомства «Об утверждении уровней квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов» и «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта и макета профессионального стандарта».

Профсоюзы считают, что уровни квалификаций должны обеспечивать международную и межотраслевую сопоставимость, то есть должны иметь обязательную взаимосвязь. Каждому уровню квалификации должны соответствовать минимальные размеры должностных окладов или тарифных ставок заработной платы.

При этом методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов должны содержать исчерпывающий перечень понятий, описание производственного процесса, технологического оборудования, а также правила определения каждого трудового действия, обобщения дей-

ствий в трудовые функции, трудовых функций — в вид профессиональной деятельности и т.д. По каждой трудовой функции должны быть установлены требования к условиям труда, профессиональному образованию и/или профессиональному обучению.

В рамках прошедшего обсуждения проектов приказов профсоюзная сторона не поддержала ни один из проектов. По итогам заседания рабочей группы РТК было решено доработать проекты приказов для их повторного рассмотрения на заседании той же рабочей группы — до заседания самой РТК.

— В этом году профсоюзы не поддержали перечень профессий, по которым социальные партнеры предлагали разработать профессиональные стандарты, — говорит о развитии собитий заместитель руководителя департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства ФНПР **Елена Косаковская**. — Этот перечень вообще не был согласован с профсоюзами, и в связи с этим на заседании РТК 26 июля мы подняли соответствующий вопрос. Консолидированная позиция профсоюзов заключалась в том, чтобы приостановить разработку профстандартов и обратиться к президенту с просьбой об увеличении сроков, предусмотренных для этой работы. В результате перечень был пересмотрен, и теперь ведется разработка самих профстандартов. Часть из них уже утверждена.

Естественно, при полноценном участии профсоюзной стороны. А что касается правительства, то Министерству труда уже как минимум три раза — 4 июля, 5 и 25 сентября этого года — пришлось вносить изменения в приложения к приказу «Об утверждении перечня проектов профессиональных стандартов». В РТК надо и самому не спать, и другим не давать.

ПРИНЦИП ПОДДЕРЖКИ «С МЕСТА»

Самый, пожалуй, важный круг вопросов в трудовых отношениях касается минимального размера оплаты труда. МРОТ в России повышается нерегулярно — когда раз в полгода, а когда в год или несколько. И его величина при этом никогда не поднималась до уровня прожиточного минимума (ПМ). Который, в свою очередь и строго говоря, никогда на 100% не отражал текущих реалий российской экономики и должного уровня жизни граждан.

— Вопрос о МРОТ на уровень Российской трехсторонней комиссии пока не выносился. Он обсуждается в рамках межведомственной комиссии, которая сформирована для решения вопроса о повышении минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, — рассказывает Елена Косаковская. — Мы говорим о том, что в МРОТ не должны включаться стимулирующие и компенсационные выплаты. И Минтруд признал правоту профсоюзов. (Хотя ранее «выкатывал» другой законопроект, в котором, наоборот, предлагалось внести изменения в ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса, чтобы эти выплаты включались в «минималку». С этим категорически невозможно согласиться хотя бы потому, что у нас есть Конституция, у нашей позиции есть серьезное правовое обоснование.) В вопросе о МРОТ пока наступило затишье. А Генеральное соглашение должно быть подписано к концу года.

В то же время проблемы, связанные с минимальным размером оплаты труда в России, не ограничиваются вопросом включения в МРОТ стимулирующих и компенсационных выплат. Другая проблема, над которой в буквальном смысле бьются профсоюзы, — это доведение МРОТ

до прожиточного минимума. Можно добавить: хотя бы до прожиточного минимума — но вопрос имеет принципиальное значение.

По итогам первого квартала текущего года ПМ в России был установлен на уровне 7095 рублей, а МРОТ на 1 января 2013 года, составил всего 5205 рублей. То есть правительство официально признает, что на гарантированную им месячную зарплату в стране прожить нельзя. Семь тысяч тоже, конечно, не бог весть какие деньги, но размер прожиточного минимума хотя бы примерно отображает изменения в ценах на продовольствие и товары первой необходимости.

17 июля этого года рабочая группа РТК по заработной плате, доходам и уровню жизни населения одобрила проект федерального закона, разработанный Минтрудом, об установлении МРОТ с 1 января 2014 года в сумме 5554 рубля. Рабочая группа также высказалась за необходимость разработки закона, устанавливающего порядок и сроки повышения МРОТ до размера, предусмотренного ч. 1 ст. 133 ТК РФ. С 1 октября 2015 года предлагается устанавливать МРОТ, равный величине прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ на 1 октября предыдущего года.

Это и есть тот самый законопроект, о котором упоминала Елена Косаковская и который не устроил профсоюзную сторону. Казалось бы, ничего плохого в перечисленных предложениях нет: МРОТ сначала повышается, а там и вовсе привязывается к величине прожиточного минимума. Хоть и с опозданием на год. Однако...

— При этом предлагается объединить составные части зарплаты: вознаграждение за труд, стимулирующие и компенсационные выплаты (в том числе районные коэффици-

енты), в настоящее время представляющие собой три самостоятельные группы, — пояснила 24 июля на заседании исполкома ФНПР заместитель председателя организации **Нина Кузьмина**. — Таким образом, в результате реализации предлагаемого законопроекта минимальные гарантии по оплате труда работников будут существенно снижены, что повлечет за собой общее сокращение оплаты труда. Поэтому профсоюзы не поддержат этот проект.

После демарша профсоюзной стороны законопроект перестал обсуждаться в рамках комиссий РТК. Как, к сожалению, и сам вопрос о МРОТ. Хотя сомнений в том, что МРОТ будет повышен с начала следующего года, нет никаких, но принципиальные вопросы остаются в подвешенном состоянии.

Профсоюзы, тем не менее, не были бы профсоюзами, если бы не умели найти выход из любой ситуации. И если на федеральном уровне решение вопроса о тех же стимулирующих и компенсационных выплатах зависит от условно «теоретических» баталий в РТК, то кое-где в регионах на практике дело обстоит иначе.

Так, одним из самых болезненных для многих российских граждан является вопрос компенсаций, связанных с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Как и другие виды компенсаций, местные работодатели и власти (последние выступают, кстати, сразу в двух ипостасях) норовят их включить в сумму минимального размера оплаты труда. А «северный» коэффициент в зависимости от конкретного субъекта Федерации и района разнится от 1,15 до 2. Не забываем и про надбавку за стаж работы, которая может достигать 100% и в условиях существования «северных» коэффициентов порой больно бьет по карману работодателей. Так что их поведение вполне объяснимо (особенно в условиях ограниченности, а часто и скудности региональных бюджетов).

И все-таки архангельские профсоюзы нашли выход из ситуации. В 2007 году утратило силу положение ТК, согласно которому надбавки

«Мы говорим о том, что в МРОТ не должны включаться стимулирующие и компенсационные выплаты. И Минтруд признал правоту профсоюзов».

Действующая пенсионная формула получается полностью бессмысленной и по демографическим причинам: количество пенсионеров-«получателей» растет, а количество работников-«добытчиков» падает.

не входили в МРОТ. Новый федеральный закон закрепил обратное положение. Тогда же Федерация профсоюзов Архангельской области обратилась в суд, указав на то, что МРОТ — это «голый» оклад. Около пяти лет организация не могла добиться успеха ни в судах, ни на переговорах с социальными партнерами: «денег нет».

И вот весной прошлого года профсоюзы обратились в областную прокуратуру. И — неожиданно нашли там поддержку. В прокуратуре сочли, что 315, 316 и 317 статьи ТК РФ говорят о том, что районные коэффициенты и процентные надбавки должны начисляться на заработную плату. Свое решение с предписанием проверять любые учреждения на нарушения ТК в части указанных статей региональный орган донес до всех нижестоящих структур в области. В результате уже до конца 2012 года в отношении 90 предприятий были вынесены представления об увеличении заработной платы работникам.

Кроме того, еще в июне 2011 года Верховный суд РФ (куда также обращалась ФПАО) вынес определение, согласно которому надбавки не включаются в МРОТ. Это дало профсоюзным организациям возможность отстаивать интересы работников в судах в полной уверенности в своем успехе. Даже несмотря на то, что право в России не является прецедентным, определение ВС РФ обязательно к исполнению судебными органами.

Пример Архангельской области говорит о том, что у ФНПР может появиться мощный аргумент в отстаивании своей позиции по МРОТ. Может — если профсоюзы в других «северных» регионах и территориях станут поступать так же, как первички и теркомы ФПАО. То есть правительству и работодателям придется признать правоту профсоюзов просто по факту и закрепить соответствующие нормы в Генеральном соглашении. Это касается не только районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, но и всей страны. В конце концов, стимулирующие надбавки есть в зарплате каждого российского работника, а Конституцию — как и Конституционный суд — еще никто, слава богу, не отменял.

ПЕНСИЯ: ФОРМУЛА УСПЕХА

Пенсионная система в России реформируется, что называется, не по дням, а по часам. Но в отличие от русских сказочных богатырей пенсионные накопления россиян не растут таким образом, а... Даже слова не подберешь. Разве что какой-то синоним стабильности не в самом лучшем смысле этого слова. После реформы 2002 года, когда пенсию разделили на страховую и накопительную части, очередные изменения главным образом касались того, сколько от какой части отщипнуть и куда это направить. Ситуацию можно охарактеризовать одним словом: чехарда. Специалистам же волей-неволей, а приходится в этой чехарде разбираться, и члены РТК из их числа.

— В отношении накопительного компонента позиция наша известна: мы настаиваем на его выводе из обязательной пенсионной системы, — напоминает заместитель руководителя департамента социального развития, руководитель службы развития социальной сферы и защиты социальных гарантий этого же департамента ФНПР **Константин Добромыслов**. — Начинания по накопительному компоненту себя не оправдали, а потому он не может быть реализован финансово. И создается угроза просто-напросто невыплаты пенсии. В связи с этим мы настаиваем на том, чтобы эта составляющая ушла в добровольное пенсионное страхование.

Вопрос, касающийся страховой части пенсии, для ФНПР также носит концептуальный характер. Специалисты Федерации считают, что сама пенсионная формула не обеспечивает достойного коэффициента замещения — не менее 40% от утраченного заработка в соответствии со 102-й Конвенцией МОТ.

— Если вы видели по телевидению сюжет о том, как Дмитрий Медведев высчитывал свою пенсию в Пенсионном фонде на специально разработанном для сайта ведомства «калькулято-

ре», то помните, как он обрадовался результату: 70 тысяч рублей в месяц, — вспоминает Добромыслов. — Но даже оставив в стороне тот факт, что он заложил в программу 200 тысяч рублей заработной платы, в результате и у него коэффициент замещения вышел всего лишь 30%. Как только это заметили наверху, «калькулятор» перестали рекламировать...

Дальше — больше. По словам Константина Добромysłова, формула расчета стоимости пенсионного коэффициента ссылается... сама на себя. Говоря математическим языком, она имеет рекурсивный характер. Говоря же проще, действует по схеме «этого не может быть, потому что этого не может быть никогда». Условием же выхода из цикла этой рекурсивной функции является вовлечение средств федерального бюджета. Но одна из «прописных» задач пенсионной реформы говорит о том, что нагрузка на федеральный бюджет не может увеличиваться. А без привлечения трансфертов из федерального бюджета стоимость коэффициента каждый раз получается низкой.

Действующая пенсионная формула получается полностью бессмысленной и по демографическим причинам: количество пенсионеров-«получателей» растет, а количество работников-«добытчиков» падает. Соответственно, падает и сумма пенсионных отчислений, которая каждый месяц вычитается из зарплат работников для обеспечения пенсиями старшего поколения. То есть изначально формула представлялась пригодной для стимулирования более позднего выхода на пенсию.

— Но если пенсия получается в последующий год расчета ниже, чем в предыдущий, каждый человек тогда скажет: зачем мне откладывать получение этой пенсии, если я в конце концов ничего не получу? — разводит руками Константин Викторович. — Понятно, что законодательство там правится буквально на коленке. То

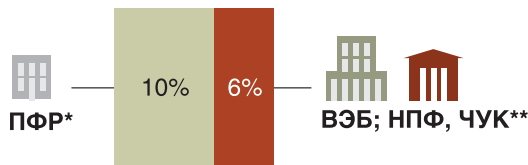
Что делать с пенсией

С 2014 г. планируется переход на новую пенсионную формулу. Россиянам предстоит решить, сохранить ли накопительную часть пенсии или перевести ее в страховую

Из чего формируется пенсия

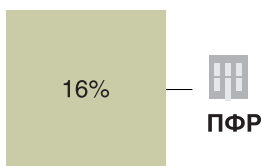
- **Страховая часть (10%)**
Идет на выплаты пенсий в настоящее время
- **Накопительная часть (6%)**
Личные пенсионные накопления

Действующая схема



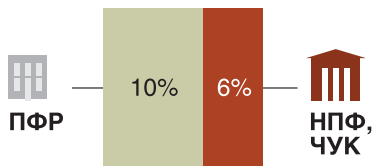
Что будет с 1 января 2014 г.

Для «молчунов»

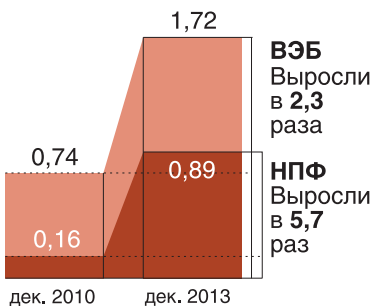


Накопительная часть — 0%

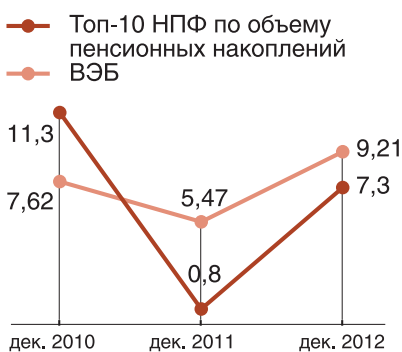
Для тех, кто подал заявление о переводе накопительной части



Сумма пенсионных накоплений, трлн руб.



Доходность пенсионных накоплений, в %



*Пенсионный фонд РФ

**Внешэкономбанк, негосударственный пенсионный фонд, частная управляющая компания

Источник: pfrf.ru, npf.investfunds.ru, veb.ru



есть мы даем замечания — они правят. К сожалению, правят их не системно, поэтому получаются опять глупости. В частности, если они вводят поправочный коэффициент, говорящий о том, что стоимость пенсионного коэффициента не может быть ниже показателя предыдущего года и должна увеличиваться, то становится бессмысленна и вся эта формула расчета стоимости пенсионного коэффициента. Получается, что государство расплачивается по пенсионным обязательствам за счет других пенсионеров. Вообще замечаний много.

По каждому названному поводу сторона профсоюзов высказала свои замечания в РТК. Практически по всем законопроектам ФНПР дала отрицательное заключение. Однако вопрос пенсионного обеспечения настолько сложный, в нем переплетается столько различных интересов, что, как и в случае с исключением из МРОТ различных надбавок, российским профсоюзам в этой борьбе требуется помощь российских работников, равнодушных к собственному будущему.

— Я думаю, что если будет достаточно большая общественная волна, то может произойти пересмотр принимаемых решений. Хотя на самом деле и президент прислушивается к нам, но если профсоюзы не будут поддерживать народ, то и президент вряд ли будет. Я так думаю, что, скорее всего, наша властная структура готовится к финансовому кризису, поэтому достаточно интенсивно снимает с себя пенсионные обязательства и выталкивает людей из государственной системы пенсионного страхования, — заключает Константин Добромыслов.

Так что если перейти от пенсионной формулы к формуле успеха профсоюзов на переговорах в рамках РТК, то важнейшей переменной в ней является уровень поддержки ФНПР российскими гражданами. А между решением каждого отдельно взятого человека и его заинтересованностью в собственном будущем и будущем своей семьи просматривается прямая зависимость.

Павел ОСИПОВ
Глеб САВИН

Профсоюзы высказали свое мнение по всем составляющим пенсионной реформы. Однако для того, чтобы эти предложения были услышаны стороной государства и перешли в ряд решений, ФНПР понадобится максимальная поддержка российских граждан

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



Три истории о победе, или Когда профкомы действуют, а соцпартнеры умеют соглашаться

Разные регионы, разные отрасли и разные предприятия. Но всех их объединяет одно — сильные и умеющие реально решать проблемы работников профсоюзные организации и умеющие признавать правоту оппонента социальные партнеры. И, конечно же, правильно выстроенная вертикаль взаимодействия между первичками и вышестоящими структурами профсоюзов.





ДЗС: свет в конце забастовки



ПРЕДПРИЯТИЕ

ООО «Димитровградский завод светотехники» (ДЗС, Ульяновская область) основано в 1999 году как дочернее предприятие ОАО «Димитровградский автоагрегатный завод» (ДААЗ). Ранее ДЗС был отдельным производством, входившим в ОАО «ДААЗ». При реорганизации разделять профорганизацию предприятия не стали, и теперь на обоих заводах действует объединенная первичка.

На заводе светотехники работают более 1200 человек, на автоагрегатном — еще около 5000. Единая площадка объединяет еще несколько маленьких предприятий, в свое время выделенных из ДААЗ, и действие колдоговора распространяется и на них. Профсоюзное членство в объединенной первичке приближается к 95% общего количества работников площадки.

ПРОБЛЕМА

После того как шесть лет назад сменилась очередная управленческая команда и на заводе появилось

руководство из ОАО «Объединенные автомобильные технологии», зарплата у работников практически перестала расти. Долгое время заработок индексировался на величину меньшую, чем официальная инфляция по Ульяновской области. Рабочие основных профессий все еще получали по 14 - 15 тысяч рублей (например, в апреле 2013 года), в то время как на других городских предприятиях сравнимый труд оценивался значительно выше.

Социально значимые тарифы в Ульяновской области устанавливаются с ориентировкой на среднюю зарплату по региону. Но реальная зарплата работникам промплощадки ДААЗа не дает и намека на такую практику. И когда в этом году в очередной раз были повышены тарифы ЖКХ, оплата коммунальных и прочих платежей стала «съедать» уже не 20 - 30% заработка, а почти 60 - 70%. А ведь цены в магазинах тоже не стоят на месте. Соответственно, работникам промплощадки ДААЗа стало попросту не на что жить — разве что выживать.

Профком неоднократно обращал внимание администрации на проблему уровня зарплат, но руководство, похоже, делало все, чтобы оттянуть решение вопроса. Например, на стадиях привлечения к решению спора посредника и трудового арбитража сторона работодателя затягивала процесс, по много раз переписывая протоколы, добавляя оговорки и выбирая посредника. За все время переговоров начальство не предложило ни одного реального варианта выхода из положения. Ряд встреч на высшем уровне (с участием руководства ЦК профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения и компании «Объединенные автомобильные технологии») также не помог сдвинуться с места.

В результате 2 апреля этого года конференция трудового коллектива ДЗС постановила, что необходимо объявить бессрочную забастовку. Ее начало наметили на 10 апреля, а дальше — вплоть до полного удовлетворения требований работников. Это, в частности, повышение тарифных ставок и окладов на 20% с 1 января 2013 года и доведение заработной платы до достойного уровня; сохранение социаль-

ных льгот и гарантий, предусмотренных колдоговором, при переводе работников в предприятия, создаваемые при производственной перекомпоновке промплощадки.

Руководство ООО «ДЗС» сделало ход конем и обратилось с иском к представителям работников ДЗС и к объединенной первичной профсоюзной организации о признании забастовки, назначенной на 10 апреля, незаконной. Одновременно истец подал заявление, потребовав отложить начало забастовки на 15 дней. Что интересно и даже несколько забавно, заявление было мотивировано тем, что бессрочной забастовкой будет причинен значительный материальный ущерб предприятию, что приведет к его банкротству. Потенциальные забастовщики же, по сути, были объявлены потенциальными уголовными преступниками: работодатель указал в иске, что высвобождение почти 1300 человек может усилить социальную напряженность в регионе, ухудшить криминогенную обстановку, нарушить общественный порядок и создать предпосылки угрозы жизни и здоровью горожан.

8 апреля рабочим стало известно о том, что Ульяновский облсуд встал на сторону истца и отложил начало забастовки. Представителей профсоюза даже не пригласили на слушание. А 9 апреля тот же суд вообще признал запланированную забастовку незаконной.

ВМЕШАЛСЯ ПРОФСОЮЗ

Участие в событиях, как мы уже знаем, профсоюзный комитет принимал с самого начала. Но теперь вместо одной задачи стало две: добиться и улучшения условий труда работников, и справедливости в суде.

Для начала скажем, что уже сама угроза забастовки и решительность людей заставили администрацию предприятия, несмотря на решение областного суда, стать несколько сговорчивей. Тем более что благодаря шумихе, поднятой вокруг несостоявшейся забастовки, в ситуацию вмешался губернатор Ульяновской области **Сергей Морозов**. 16 апреля он встретился с рабочими и руково-

дством предприятия непосредственно на промплощадке и выступил с речью перед трудовым коллективом.

Губернатор сказал, что с помощью бюджета области и города рост тарифных ставок и окладов в этом году составит не менее 15,8% (с учетом официальной инфляции по году — 5,8%). При этом учтено и своевременно поступившее предложение работодателя: проиндексировать зарплаты на предполагаемую величину инфляции упреждающе. Основное повышение (ориентировочно на 10%) наметили на 1 июля. Вопрос распространения колдоговора на вновь создаваемые предприятия промплощадки губернатор решил взять под личный контроль. И — выразил крайнее недовольство тем, что работодатели по собственной вине испортили свои взаимоотношения с профсоюзом.

В то же время юристы объединенного профкома и территориальной организации профсоюза работников АСМ подготовили апелляцию в Верховный суд РФ, чтобы оспорить признание забастовки незаконной, чтобы не позволить работодателю «поговорить и забыть», когда пройдет шумиха в прессе.

ИТОГ

21 июня в судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ состоялось рассмотрение дела по иску ООО «Димитровградский завод светотехники» к представителям работников завода и его профсоюзной организации. Коллегия ВС РФ определила: решение Ульяновского областного суда от 9 апреля отменить и отказать ООО «ДЗС» в признании забастовки незаконной.

А 19 июля вышел приказ № 319 «О реализации мер, направленных на повышение заработной платы работников ОАО «ДААЗ»». Среднее ее повышение основным рабочим составило 14,6%. Повышение тарифной ставки вспомогательного рабочего 1-го разряда в среднем составило 17,6%, а 6-го разряда — 11%. Кроме того, по отдельным профессиям вспомогательных рабочих (контролеры, распределители работ, кладовщики и другие) установлены премии или повышен их размер.

«Красная Этна»: пробуждение первички



ПРЕДПРИЯТИЕ

ОАО «Завод Красная Этна» (Нижний Новгород) — один из опытнейших поставщиков крепежных деталей для автомобильной промышленности. Запущенный еще в 1898 году в Риге, завод в начале Первой мировой войны был эвакуирован в Нижний Новгород, а в 1916-м куплен русским торговым домом «А.Б. Фрадкин и сын». В 1918-м предприятие было национализировано и переименовано из «Этны» в «Красную Этну». В 1993 году государственное предприятие стало акционерным обществом.

ПРОБЛЕМА

В 2001 году генеральным директором предприятия стала **Ольга Сысоева**, впоследствии окружившая себя



родными. Сейчас ее муж является директором по новой технике, сын занял должность гендиректора, а Ольга Николаевна — его заместитель по экономике и финансам. Брат Сысоевой **Владимир Погудин** председательствует в совете директоров компании. Казалось бы, при такой внушительной поддержке дело должно спориться. Однако завод неуклонно шел к запустению.

В цехах с крыш текла вода, со стен осыпалась краска. Кое-где не было электричества и отопления — это так, «армейским способом», на «Этне» занимались «профилактикой короткого замыкания». В холодное время года в некоторых рабочих помещениях стояла минусовая температура. Такие вот условия труда...

Пусто становилось на заводе и по самой очевидной причине. Если на 1 января 2000 года на предприятии было 5598 работников, то на 1 сентября 2012 — всего лишь 850 человек. Таким образом, за 12 лет численность работников «Красной Этны» сократилась в 6,5 раза. В 2000-х были закрыты: цех холоднопрокатной ленты, в свое время дававший 60% прибыли завода; цех горячего проката проволоки; крепежный цех № 3.

Из-за финансовых трудностей предприятия пострадали и принадлежавшие ему объекты социальной инфраструктуры. Первым был продан детский лагерь «Дружба». Далее прекратилось финансирование заводского стадиона и Дома культуры. Профком до конца тянул спортивные объекты, но с падением профсоюзной численности резко уменьшились и возможности первички. Там, где была лыжная база, — здание без окон, без дверей, с растительностью на крыше. Рядом — заросшие, покосившиеся трибуны, а на месте хоккейного корта — площадка автошколы. Пустует футбольное поле.

— Негативное отношение пошло по нарастающей примерно с 2005—2006 годов, — рассказывает об отношениях профсоюза и администрации **Владимир Воронин**, бывший до недавнего времени председателем заводской первички. — Ее (*Сысоевой*) кредо: профсоюзная организация — это подразделение дирекции по персоналу.

Тем более примечательно, что одной из попыток руководства предприятия ос-

лабить первичку было создание отдела корпоративной культуры, функции которого во многом дублировали работу профсоюза. Но работники все равно шли за помощью в профком, и непопулярное подразделение администрации через год было упразднено. Затем представителей первички перестали приглашать на рабочие совещания, привлекать к мероприятиям, непосредственно влияющим на жизнь предприятия. Но и тогда профсоюз не растерял своего авторитета среди рабочих.

В 2008 году Ольга Сысоева на время покинула завод и оставила свое кресло сыну. Напряжение между профкомом и руководством спало, стороны, как почти с ностальгией вспоминал Воронин, «стали относиться друг к другу как настоящие социальные партнеры».

Но 3 сентября 2012 года заводчан неожиданно «обрадовали» новостью: их заявления об отчислении профвзносов утеряны, и бухгалтерия перестанет удерживать взносы из зарплат. Ясное дело, просто так пропасть заявления не могли. Обком профсоюза за работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения потребовал от администрации завода объяснений. Которые оказались эталоном невнятности...

На тот момент в первичке «Красной Этны» числились 369 из 850 рабочих. Все они, по логике вещей, должны были переподписаться на профотчисления, однако нездоровая атмосфера на предприятии многих заставила задуматься о том, что «светиться» пока не стоит.

ВМЕШАЛСЯ ПРОФСОЮЗ

Собственно, «вмешался» — не совсем корректная формулировка: заводская первичка и так все время находилась в центре событий, пытаясь бороться с нарушениями в сфере условий и охраны труда и сохранить социальную инфраструктуру предприятия. А после того, как ситуацией на «Красной Этне» заинтересовался профсоюз работников АСМ, проблемы на предприятии стали понемногу разрешаться.

В октябре 2012 года председателю Нижегородского обкома профсоюза **Борису Охлучину** удалось выйти на

прямую связь с председателем совета директоров «Красной Этны» Владимиром Погудиным. Вдвоем они решали проблему отопления в цехах и обсудили общую ситуацию на предприятии. Погудина пригласили на завод, чтобы он убедился во всем на месте. Тот обещал, что тепло в цеха будет подано.

Стал решаться и вопрос с «потерянными» заявлениями: в том же октябре первичной организации были перечислены профвзносы за август.

— Все это — плоды нашей общей работы, — подчеркнул Охлучин. — Благодаря работе профсоюза (вопрос по «Красной Этне», к слову, вынесен на рассмотрение региональной трехсторонней комиссии) мы смогли оказать воздействие на администрацию.

ИТОГ

С 1 июня этого года организация восстанавливается: работники подтверждают, что они являются членами профсоюза, численность первички растет. Сменился председатель профорганизации: Воронин ушел с формулировкой «по собственному желанию».

Руководство же завода, которое осталось прежним, охотно идет на контакт с профсоюзом — в частности, уже ведет подготовку к заключению нового коллективного договора, который должен быть подписан до конца года. Кроме того, есть существенные подвижки в улучшении условий труда работников: производится остекление цехов, закрываются те площади, которые были непригодны для работы при минусовой температуре, оборудование переносится в один крупный производственный корпус, для которого уже закуплены современные «тепловые пушки».

— Идет подготовка к зиме. Хорошо работает администрация в этом плане, — сообщает Борис Охлучин. — Восстанавливаем членство в профсоюзе. До Нового года должны восстановить хотя бы 50% численности. Лично сам контролирую. В ноябре будем собирать комиссию по коллективному договору. Он уже имеет основу, так что разговор предстоит по конкретным пунктам.

«Архангельскхлеб»: возвращение народного предприятия



ПРЕДПРИЯТИЕ

Закрытое акционерное общество работников «Народное предприятие «Архангельскхлеб»». Статус «народного предприятия» (не менее 75% акций принадлежит работникам, среди них 90% должны быть акционерами, но концентрация акций в одних руках не может превышать 5%. Если же у одного акционера акций окажется более 5%, он обязан передать излишек ЗАО по номиналу) завод получил в 2001 году. После этого на протяжении почти 10 лет предприятие развивалось ускоренными темпами. Соответственно, рос и доход трудового коллектива. Сотрудники получили акции и возможность участвовать в управлении своим заводом. Статусом акционеров члены трудового коллектива активно пользовались, вместе принимая решения по ключевым вопросам.

ПРОБЛЕМА

В 2011 году в связи с почтенным возрастом всеми уважаемый гендиректор **Сергей Подколотин**, добившийся того, что завод оформился как «народное предприятие», а заводчане получили акции, был вынужден покинуть свой пост. Собравшимся на выборы нового руководителя работникам-акционерам он представил единственную кандидатуру — свою дочь **Ларису Лозовскую**, которую и избрали гендиректором ЗАОр. Из уважения к заслугам и авторитету отца. А бывшего руководителя выбрали председателем высшего контролирующего органа предприятия — наблюдательного совета, так как Подколотин пообещал быть для дочери наставником и советником.

К сожалению, вышло иначе. Лозовская к моменту избрания гендиректором отработала на заводе несколько лет, но приобретенного опыта, видимо, не хватило для руководства всем предприятием. Даже несмотря на советы отца, дела шли все хуже и хуже. Денег стало поступать меньше. Увеличились затраты. Убытки компенсировались, в том числе, за счет зарплат персонала. К примеру, были отменены «бригадирские» и еще ряд надбавок. Грамотные специалисты, настоящие мастера своего дела стали покидать завод. Начались постоянные конфликты с авторитетными представителями трудового коллектива, заканчивающиеся увольнениями. Завод покинули более 300 человек, в том числе молодежь и ценные специалисты, не пожелавшие работать в такой враждебной атмосфере. В общем, обстановка явно требовала смены руководства завода.

Руководство, однако, считало себя в своем праве и «Архангельскхлеб» покидать никак не желало. А совсем даже наоборот. Под благовидными предложениями глава наблюдательного совета Подколотин попытался провести через собрание акционеров вопрос преобразования закрытого акционерного общества работников в открытое акционерное общество. Трудовой коллектив, естественно, проголосовал против такого новаторства. Вместо этого специально созданной комиссии было поручено выяснить, что творится с акциями

заводчан на данный момент. Проверка выявила ряд существенных нарушений. Так, у бывшего гендиректора было несколько больше акций, чем позволяет закон. К тому же в последние годы акции распределялись неравномерно среди новых сотрудников. «Новичкам» доставалось даже больше, чем тем, кто отработал на предприятии более 10 лет. Таким образом, недобросовестное руководство, видимо, пыталось купить себе лояльность при будущих голосованиях.

ВМЕШАЛСЯ ПРОФСОЮЗ

В это непростое для завода время первичная профсоюзная организация во главе с **Марией Карельской** стала центром обороны против этого своеобразного внутреннего рейдерства. Профсоюз объединил работников, предоставив основу для эффективной борьбы с руководством. Профкому удалось убедить людей, что бороться за свое предприятие можно и нужно, он помогал отстаивать права отдельных работников, на которых администрация оказывала давление.

Нельзя не сказать и о поддержке со стороны областного комитета профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ. С помощью председателя обкома **Александра Тимофеева** к проблеме удалось привлечь специали-

стов Федерации профсоюзов Архангельской области, а также осветить положение в «Архангельскхлебе» в региональной и федеральной прессе.

В результате общими усилиями работникам удалось сначала снять Подколотина с должности главы наблюдательного совета, а затем инициировать выборы нового генерального директора.

21 июня 2013 года трудовой коллектив ЗАОр «НП «Архангельскхлеб»» на внеочередном собрании акционеров добился смены руководства, тем самым фактически сохранив единственное в регионе народное предприятие, где собственниками являются сами работники. Новым руководителем избрана **Светлана Лапшина**, ранее занимавшая должность главного экономиста.

ИТОГ

Главным итогом этой истории, конечно, является тот факт, что работникам «Архангельскхлеба» удалось отстоять свое предприятие, оставшись акционерами завода. С новым генеральным директором трудовой коллектив живет душа в душу. Все надбавки работникам возвращены. Вновь растет число заказов и, соответственно, прибыль.

Александр КЛЯШТОРИН
Павел ОСИПОВ



Всего несколько месяцев назад «Архангельскхлеб» терял и заказы и квалифицированных специалистов. Ситуация изменилась, когда в решение проблемы вмешался профсоюз

Владимир СТАРИКОВ:

«Есть понимание у работодателей, что через профсоюзы можно выстраивать конструктивные взаимоотношения с властью».



Председатель Волгоградского областного совета профсоюзов ответил на вопросы «Профсоюзного журнала»

«ПАРТНЕРСТВО ДОЛЖНО ДАВАТЬ ВЗАИМОВЫГОДНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ»

— Владимир Владимирович, у каждого региона своя специфика — экономическая, во взаимоотношениях профсоюзов и власти... В чем, на ваш взгляд, специфика Волгоградской области, и есть ли она в принципе?

— Немного коснусь истории. Как раз на заре выстраивания взаимоотношений — с властью, с работодателями — профсоюзы Волгоградской области выбрали верный вектор. Регион в числе первых в новой России заключил соглашение о социальном партнерстве. Там был прописан мощный социальный блок, который касался работающего населения, солидный раздел развития промышленного сектора региона. Это соглашение стало базисом, который и позволял в дальнейшем развивать систему соцпартнерства в области. Впоследствии появилась и законодательная база: закон о социальном партнерстве, закон о регулировании системы оплаты труда, закон об областной трехсторонней комиссии. Немаловажно, что областные профсоюзы добились права законодательной инициативы. Первые, кстати, в России. Все это позволило на профессиональном уровне выстраивать диалог с социальными партнерами.

В регионе действует соглашение о минимальном размере оплаты труда, который установлен с коэффициентом 1,2 к прожиточному минимуму. Если сейчас прожиточный минимум для трудоспособного населения 7544 рубля, то с учетом этого коэффициента минимальная заработная плата составляет 9053 рубля.

Благодаря конструктивному взаимодействию профсоюзов, надзорных и фискальных органов все большее количество работодателей присоединяются к соглашению о минимальном размере оплаты труда. Только в 2012 году их количество увеличилось на 1200. И резерв не исчерпан, работы еще непочатый край.

Буквально под занавес прошлого года, 29 декабря, областным советом профсоюзов было подписано областное трехстороннее соглашение о социально-экономическом партнер-

стве с региональной властью и с советом работодателей области на срок до 2015 года. Там мы четко прописали, что стороны стремятся к доведению данного коэффициента до 1,5. Вопрос очень серьезный и актуальный. Состояние нынешней экономики, как сейчас принято говорить, турбулентное. Работодатели не приветствуют такие резкие, на их взгляд, требования профсоюзов. Но стороны поступательно движутся в направлении реализации данной нормы областного трехстороннего соглашения.

В области действует 71 четырехстороннее соглашение. Стороны — конкретные предприятия, областной совет профсоюзов, региональная власть и отраслевые профсоюзы. Это сегодня соглашений 71, а на начало 2013 года их было только 47. Какие социальные гарантии там прописаны? В качестве одного из примеров можно привести обязательства работодателей по дополнительным выплатам работникам с семейными обязанностями. Сумма этих выплат по данному кругу предприятий по итогам 2012 года составила 1,2 млрд рублей.

В области есть город-спутник Волжский, промышленно развитый центр, и в начале лета нам впервые удалось подписать муниципальное трехстороннее соглашение между мэрией, профсоюзным координационным советом города и отделением совета работодателей. В муниципальных районах и городских округах области уже действует девять подобных соглашений.

Помимо этого в регионе подписано 2674 коллективных договора с охватом 90% общей численности членов профсоюзов.

— Это на тех предприятиях, где есть профорганизация?

— Конечно. Есть у нас отдельные предприятия, где колдоговоры подписаны, но без участия первичных профорганизаций. Но таких единицы. Мы и с этими работодателями тесно взаимодействуем.

Немаловажно, что выстроена система взаимодействия с органами надзора, в том числе с прокуратурой области, в рамках реализации соответствующих соглашений. Мы выступаем с единой позицией по недопущению

нарушений в сфере трудового законодательства.

— Правильно ли я понимаю, что специфика региона — в большом количестве различных соглашений?

— Специфика региона в том, что мы одни из первых, кто выстроил законодательную базу социальных отношений. Понятно, что заключение соглашений — это не самоцель. Профсоюзы исходят из того, что партнерские отношения должны давать взаимовыгодный результат.

В качестве примера приведу последнее заседание областной трехсторонней комиссии. Там было принято совместное обращение к работодателям региона, призывающее поддерживать инициативу профсоюзов по созданию первичных профорганизаций на тех предприятиях, где их нет. То есть у сторон социального партнерства есть четкое понимание, что сегодня профсоюзы являются именно объединяющим, связующим звеном между исполнительной властью, работодателями и трудовым коллективом. Есть понимание у работодателей, что через профсоюзы можно выстраивать конструктивные взаимоотношения с властью, а нам, в свою очередь, необходимо решать вопросы с работодателями.

— В трехстороннем областном соглашении я видел пункт о том, что доля постоянной части зарплаты не может уменьшаться до уровня ниже 55%. Это немало?

— Мало — это 25 - 30%, что зачастую и практикуется. А показатель «не менее 55%» — очень хорошая планка, на наш взгляд. Мы остановились именно на 55%, но «прикрутили» к этому еще несколько обязательств. Договорились, что любой простой на предприятии должен оплачиваться работодателем как простой по его вине. При этом оплачивается исходя из средней зарплаты, а не по тарифу. Также предусмотрели превентивные меры против роста задолженности по зарплате.

«КОРЕНЬ КРИЗИСА НАДО ИСКАТЬ В ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ»

— На начало лета в регионе была тенденция к увеличению долгов по зарплате.



1 мая 2012 года. Волгоград. Первомайская демонстрация.
На фото справа — заседание областной трехсторонней комиссии, апрель 2013 года

— Да, была. Но здесь следует отметить, что задолженность формировалась в организациях, где нет профсоюзов. Это как в той песне: «Думайте сами, решайте сами — иметь или не иметь». Со своей стороны профсоюзы всех уровней ведут еженедельный мониторинг задолженности по заработной плате. В случае возникновения задолженности начинаем принимать меры, в том числе прокурорского реагирования.

Работодатели уже приняли обязательство вовремя рассчитываться по текущей зарплате и не допускать образования задолженности.

— Как вы оцениваете текущее состояние кадров?

— В области принята дополнительная программа мер, чтобы улучшить положение работников на рынке труда. Областной совет профсоюзов был инициатором разработки этой программы, мы первые защитили ее в Москве и первые стали получать деньги на ее реализацию. Благодаря этой работе были практически спасены многие трудовые коллективы.

В настоящее время в регионе коэффициент безработицы — на уровне 0,8 - 1%. Профсоюзы добились, чтобы минимальная заработная плата, которую показывают работодатели в заявке в центр занятости, была не менее 8000 рублей — вместо прежней 4600. Мы намерены добиваться, чтобы она достигла 9000 рублей.

— Сейчас в ряде отраслей усиливаются негативные тенденции по аналогии с тем, что было в 2008 году. У вас это как-то проявляется? То есть начинают людей пугать новой волной кризиса, который будет или нет — неизвестно. У вас какие-то негативные симптомы есть?

— Очень трудно провести «водораздел», когда закончился кризис 2008—2009 годов и когда началась его новая волна, и вообще — заканчивался ли кризис. Вопрос, наверное, больше лежит в политико-экономической плоскости. И в частности — в плоскости ценообразования на энергоносители. Ведь складывается парадоксальная ситуация — энергетика существует сама для себя. То есть выступает не в

роли локомотива экономики, не имеет цели способствовать ей и развивать промышленный потенциал, а приобретает форму петли, удавки для конкретных предприятий и целых энергоемких отраслей. Уже встречаются случаи, когда работодатели вынуждены залезать в фонд оплаты труда, чтобы покрывать издержки производства. Существует очень тесная увязка экономики предприятий, себестоимости выпускаемой продукции, заработной платы и цен на энергоносители. Поэтому корень кризиса надо искать в энергетической составляющей.

— У вас же были заявления и по тарифам ЖКХ?

— Помимо позиции по тарифам на жилищно-коммунальные услуги областной совет профсоюзов занимает жесткую позицию в отношении тарифной политики в регионе. И здесь интересы профсоюзов полностью совпадают с интересами работодателей. В конце 2012 года мы настояли на принятии областной трехсторонней комиссией решения о заморозке тарифов для предприятий.



«Специфика региона в том, что мы одни из первых, кто выстроил законодательную базу социальных отношений. Понятно, что заключение соглашений — это не самоцель.

Профсоюзы исходят из того, что партнерские отношения должны давать взаимовыгодный результат(...).

То есть у сторон социального партнерства есть четкое понимание, что сегодня профсоюзы являются именно объединяющим, связующим звеном между исполнительной властью, работодателями и трудовым коллективом».

Владимир Стариков

«ПРОФСОЮЗЫ ДО СИХ ПОР ОСТАЮТСЯ В ТОЙ ФОРМАЦИИ, КОТОРАЯ БЫЛА В СИСТЕМЕ ВЦСПС»

— Владимир Владимирович, уже прошло несколько лет с момента вашего избрания на пост председателя...

— Два года и четыре дня.

— Изменился ли за это время, с данной должности, ваш взгляд на то, что происходит внутри профсоюзов? В каком направлении профсоюзам нужно менять свою работу?

— Должна быть централизация. Профсоюзы на рубеже смены экономической формации как-то выпали из общего контекста преобразований. Был разгул демократии в стране. Все мы помним крылатую фразу «берите суверенитета, сколько унесете». К чему это привело? Пришлось собирать страну в единое целое и выстраивать жесткую вертикаль. Болезненно, но, как показало время, это был единственный выход для сохранения державы. А профсоюзы до сих пор остаются в той форма-

ции, которая была в системе ВЦСПС. То есть вопросы дисциплины, вопросы неукоснительного исполнения уставных требований, реализации совместно принятых решений — мягко сказать, проседают. Как следствие — непрекращающееся падение численности профсоюзных рядов.

— Если мы говорим об эффективности действий отраслевых профсоюзов, то как вы оцениваете эффективность работы обкомов? Понятно, что они разные, и степень эффективности разная. И, конечно, разная степень их поддержки со стороны центральных органов отраслевых профсоюзов.

— Я не сделаю открытия, сказав, что в больших, многочисленных и, следовательно, финансово независимых профсоюзных организациях много дееспособных кадров. Это относится и к региональному уровню, и к уровню Федерации. Есть проблема в малочисленных профсоюзах. Их не надо называть, все они общеизвестны, результаты их деятельность тоже налицо.

— Должны ли мы с ними что-то делать? И что делать?

— Пока не придет осознанное понимание необходимости что-то решать... А здесь существует только один путь — через объединение: чтобы выжить — надо объединяться.

— Вы в прошлом году были избраны руководителем регионального отделения партии «Союз Труда». Это не партия власти и вроде бы не партия оппозиции. Как вы видите ее направление деятельности?

— Политическая деятельность на то и политическая, чтобы продвигать профсоюзную идеологию на политическую арену. То есть партия — это инструмент реализации задач профсоюзов на законодательном уровне. Ни для кого не секрет, что программный документ Всероссийской партии «Союз Труда» заточен на уставные положения профсоюзов, то есть партию надо рассматривать как элемент создания законодательной базы для реализации профсоюзной идеологии.

Вопросы задавал Александр ШЕРШУКОВ

Уроки химии

«Профсоюзный журнал» побывал на крупнейшем предприятии по производству минеральных удобрений

Обстоятельная поездка в город Невинномысск Ставропольского края, где расположен один из крупнейших в России комбинатов по производству минеральных удобрений и продуктов органического синтеза, напрашивалась уже давно. Около четырех тысяч работников, развитая социальная и производственная инфраструктура, лучший в регионе колдоговор, конструктивная работа профсоюза и работодателя на основе уважения взаимных интересов — других вариантов, куда бы мы могли поехать в сентябре, у нас не было.







Лаборант ОАО «Невинномысский Азот» Наталья Дорош рассказывает о специфике своей работы. В колбах находятся десятки образцов машинных масел, которые подлежат анализу.

На фото справа: операторы дистанционного пульта управления цеха № 9 по производству бутанола и катализаторов на минутку отвлеклись от работы



БОЯТЬСЯ — НЕ ГЛУПО

— Вы пойдете на территорию особо опасного химического предприятия, где есть много различных потенциальных опасностей, — в голосе специалиста отдела охраны труда и промышленной безопасности ОАО «Невинномысский Азот» **Велты Сергеенковой** проскакивает даже некоторая тревога. — Наличие паров, газов и других вредных веществ, механические опасности, например движущийся железнодорожный и автомобильный транспорт, — вы должны быть хотя бы примерно готовы к тому, что вас может ожидать. И бояться. Тот, кто боится, как правило, не попадает...

Получасовой инструктаж по технике безопасности получился объемным и многообещающим. Проходили мы его, кстати, уже надев каски и специальные костюмы с противогАЗами наперевес. Интересно, что инструкторы особо предупреждали об опасности, скажем так, употребления внутрь метанола, имеющего и цвет, и запах этилового спирта. Сначала это предупреждение вызывает улыбку, однако всего лишь от 10 мл потребленного по неосторожности вещества человек

слепнет, 30 мл приводят к гибели. Неслучайно мне, корреспонденту журнала, пришлось даже оставить автограф в расписке о том, что я ознакомлен со «всеми этими ужасами».

Более того, без этого заверенного инструктором документа гостям предприятия просто не выдают пропуск для прохода на территорию. А без подписи под инструкцией о том, что и как мы имеем право фотографировать, нам бы просто не дали пронести необходимую технику через проходную. А на самом пропускном пункте стоит рамочный металлодетектор — точь-в-точь как в аэропортах. Для автомобилистов все еще круче — их авто дополнительно проверяют сотрудники охраны с зеркальными искателями, просматривая днище машин.

— Ну что, круто у нас все с безопасностью? — интересуется председатель профкома ОАО «Невинномысский Азот» **Сергей Самофалов**, который будет сопровождать нас в течение всего путешествия по комбинату. — Вы уж не обижайтесь, такие правила.

Какие обиды? Это самая яркая иллюстрация того, какое пристальное внимание уделяет администрация не

только производственной, но и промышленной безопасности уникального предприятия. Мы еще не успели толком попасть на его территорию, а проверки прошли вдоль и поперек, от чего заранее ставишь заводу жирный «плюс». Но после часа необходимых «мытарств» уже очень хотелось наконец увидеть комбинат-гигант изнутри.

ПЛОЩАДИЦЕ

Для того чтобы представить промышленный размах «Невинномысского Азота», достаточно сказать, что предприятие занимает почти 800 гектаров — это в четыре раза больше площади суверенного княжества Монако. На заводе есть основная производственная площадка (порядка 450 гектаров), а также площадки для очистки стоков предприятия и города, узел подготовки речной воды для промышленных и питьевых нужд. Таким образом, «Невинномысский Азот» представляет собой единый комплекс основных производств минеральных удобрений, органического синтеза и вспомогательных цехов, тесно связанных системой коммуникаций.



Но это сейчас. А строительство азотно-тукового завода в Невинномысске началось в далеком 1954-м — 60-летие со дня закладки предприятие отметит в следующем году. Официальной датой рождения «Азота» считается 2 августа 1962 года, когда была получена первая партия аммиака — основного сырья для производства минеральных удобрений. Ну а дальше пошло-поехало. В 60 - 70-е цеха с новыми производствами появлялись каждые год-два. В итоге мощности завода четко разделились на три основные группы: минеральную, органическую и переработку промышленных газов. Также вводились в строй подразделения, обеспечивающие деятельность основных цехов.

Выбор местоположения завода, естественно, неслучаен. Благоприятный в климатическом отношении Ставропольский край, с теплой и недолгой зимой, — идеальное место для возведения мощностей на открытых пространствах. Кроме того, сам регион — крупный сельхозпроизводитель, постоянно нуждающийся в продукции комбината.

Обойти каждый цех на территории в 800 гектаров просто невозможно, да и, наверное, не нужно. Забегая вперед, скажем, что целый день у нас ушел на то, чтобы только пройтись по производственной цепочке аммиак — карбамид — меламина (минеральная группа), «органику» с ее сверхопасным метанолом даже не тронув. Поэтому обязательно отметим, что основная продукция органического синтеза, производимая на «Азоте», для России вообще уникальна: это уксусная кислота, метилацетат, поливиниловый спирт, ацетальдегид, кротоновый альдегид, себациновая кислота.

«Невинномысский Азот» занимает в России первое место по выпуску азотных удобрений и четвертое — аммиака, производит 95% карбамидно-аммиачной смеси в России, более половины комплексных NPK-удобрений. Продукция предприятия применяется в основных сельскохозяйственных регионах России. Значительная часть продукции азотной группы поставляется на экспорт в более чем 35 стран мира, в том числе в США, Китай, Канаду, Индию, Израиль, Италию, Великобританию.

При этом каждая пятая семья в 120-тысячном Невинномысске так или иначе связана с работой на «Азоте» — на предприятии трудятся порядка 4 тысяч человек. Комбинат является крупнейшим налогоплательщиком в крае. В общем, значение завода-гиганта для всей страны и для Ставрополья в частности переоценить просто невозможно.

Ведущее химведприятие России интегрировано в состав минерально-химической компании «ЕвроХим», которая входит в десятку мировых лидеров агрохимической отрасли по производственным мощностям. «ЕвроХим» — вертикально интегрированная компания, объединяет добывающие, производственные предприятия, логистические компании и сбытовую сеть. И это очень важно понимать, когда мы будем говорить о социальной ответственности работодателя, об обеспечении им трудовой и экологической безопасности в тесном контакте с профсоюзной стороной.

ПЕРВЫЙ ШАГ

— Володя, покажи-ка журналисту окошко...



Исполнительный директор ОАО «Невинномысский Азот» Виктор Кайль (справа) рассказывает о перспективах развития предприятия на ближайшие пять лет. Рядом с ним административный директор завода Олег Тальберг (в центре) и председатель профкома предприятия Сергей Самофалов

Предложение начальника цеха № 1-Б **Геннадия Шпрангеля** было явно из разряда профсленговых. Мы отправились к огромной, 30-метровой печи риформинга конверсии метана, на втором ярусе которой и было то самое «окошко» — прямоугольное отверстие высотой всего сантиметров пятнадцать. Работник открыл плотную заслонку — и в глаза буквально ударило нестерпимым жаром. Внутри исполинской печи настоящий ад: сверху поступает горящий газ, который устремляется по трубам вниз, но что там, на дне, в красно-оранжевом сопряжении, не разглядеть.

— Температура по острию пламени составляет 1300 градусов по Цельсию, а в туннелях ниже — до 900 градусов, — пытаюсь перекричать вой «адской печи», объясняет технолог цеха № 1-Б по производству аммиака **Владимир Василенко**. — В зоне, куда мы заглянули, происходит конверсия метана, затем тепло утилизируется, потому что горячий поток дымовых газов мы не имеем права выбрасывать в атмосферу.

Цех № 1-Б по производству аммиака был введен в эксплуатацию в 1973 году по технологии японской фирмы

«Тойо Инжиниринг Корпорейшн». В 1991-м площадку реконструировали, увеличив производительность за счет внедрения автоматизированного контроля за технологическими процессами.

Если говорить обывательски, то крайне упрощенная схема производства аммиака такова: из метана получают конвертированный газ, который после необходимой очистки превращается в синтез-газ. Все это происходит под воздействием колоссальных температур и давления. И затем уже из синтез-газа конденсируется жидкий аммиак. Вот он, первый шаг и основа основ деятельности «Невинномысского Азота», — выпуск аммиака. Производство высшей категории сложности.

— Помимо основного производства, в цехе находятся два изотермических хранилища аммиака, объемом по 10 тысяч тонн каждое, — это первый класс опасности, — рассказывает технолог цеха № 1-Б **Андрей Бурхавецкий**.

Всего в цехе работают четыре смены по 12 человек. Управление всеми процессами происходит с центрального пульта, плюс на улице работают

«обходчики». То самое «окошко», разумеется, было сделано не для удовлетворения любопытства посетителей: по характеру и цвету пламени «обходчик» способен выявить определенные недочеты в производстве. А операторы дистанционного пульта, сидя за десятком мониторов, внимательно следят за технологическими параметрами и при необходимости регулируют их.

— У технически подготовленных специалистов зарплата от 25 тысяч рублей и выше, — отметил Сергей Самофалов. — И в целом в цехах высшей категории сложности производства уделяется особое внимание уровню оплаты и условиям труда.

ЖЕНСКОЕ ДЕЛО

Наш рассказ о «Невинномысском Азоте» — это сага не только о масштабном производстве, но и об уникальных людях, которые много лет вкладывают душу в работу предприятия. Химическая лаборатория централизованного отдела технологического контроля, куда мы заглянули, единственная на предприятии.

— Вот здесь, например, находятся образцы масел, которые работают в машинах, компрессорах, используются практически во всех цехах «Азота», — рассказывает лаборант **Наталья Дорosh**. — Все масла, поступающие на предприятие или уже используемые в производстве, проходят через нас. Потому что в некоторых машинах, которые занимают по два этажа в цехах, используется до 30 тонн масла. После соответствующего анализа мы говорим старшим технологам цехов, можно ли дальше использовать эти смазочные материалы.

Рядом с нашей собеседницей в ряд выстроен десяток колб с образцами машинных масел. Работа ответственная: если по какой-то причине встанет один агрегат, вслед за ним может остановиться деятельность половины «Азота». Взаимозависимость цехов очень большая.

Наталья Васильевна отдала предприятию уже более 30 лет, здесь у нее работают и муж, и сын, и дочка, и зять — династия! Кроме того, она же председательствует в женсовете профкома ОАО «Невинномысский Азот».

Наталья ГЛАДКОВА, председатель Ставропольской краевой организации Росхимпрофсоюза:

В составе профсоюзного комитета «Азота» работает специальная комиссия от женсовета. Материальная помощь оказывается женщинам «в декрете», при рождении ребенка, одиноким и многодетным мамам, в соответствии с колдоговором предоставляется оплаченный отгул на 1 сентября. В цехах для работниц созданы специальные условия труда.

— Будем откровенны, для любого работодателя удобнее по максимуму формировать коллектив из мужчин: у женщин то отгулы по уходу за ребенком, то проблемы со здоровьем, они в принципе уделяют гораздо больше внимания семье, — отметил Сергей Самофалов. — Но у нас налажен хороший диалог с администрацией, они всегда прислушиваются к нашему мнению. Например, в прошлом году Наталья выступила с инициативой предоставлять оплаченные выходные дни в случае проводов ребенка в армию. Вопрос был решен очень быстро, соответствующая комиссия пошла на встречу.

Женсовет помимо защиты прав работниц занимается огромной благотворительной деятельностью, организацией праздников — это и Новый год, и 23 Февраля, и, конечно же, 8 Марта, 1 июня и 1 сентября. Только в этом году благодаря помощи профкома и администрации предприятия более ста первоклашек получили модные ранцы с полным школьным набором канцелярских принадлежностей. Надо ли говорить, что родители ребят были в полном восторге?

Говоря о делах, мы всегда будем говорить о людях. Наталья Дорош во время первой и второй Чеченских кампаний вместе с другими работниками «Азота» более 20 раз ездила в горячие точки республики, стремясь помочь измученным войной российским солдатам. От профкома и городского женсовета везли бронепоездом все: консервы, конфеты, печенье, одежду, лекарства. Наша героиня рассказала нам немного...

...Весна 1995 года, Алхан-Кала, пригород Грозного. Если подняться на поселковый мост, то вся столица республики видна как на ладони. Город в руинах, одновременно в нескольких местах полыхают пожары.

— Первичная профорганизация

«Невинномысского Азота» является одной из лучших в Ставропольском крае. Помимо того что она одна из самых многочисленных, там еще и работа поставлена должным образом. На любом предприятии всегда есть вопросы, которые нужно решать здесь и сейчас, и другого пути, кроме как ведение конструктивных переговоров, мы не видим. У профорганизации получилось выстроить такую систему взаимоотношений с администрацией, которая позволяет решать вопросы, направленные на улучшение жизни всего коллектива «Азота».

Коллективный договор как результат этой работы — один из лучших в Ставропольском крае. Разработка такого важного документа требует взвешенных подходов, спокойной, вдумчивой работы вместе с администрацией, которая в свое время поверила в то, что с нами можно вести дело. И только благодаря этой постоянной, каждодневной работе, когда люди видят ее плоды, у работников появляется вера в профорганизацию. Отсюда и ее численность: более 85% — члены профсоюза.

Но расслабляться не приходится. Мы понимаем, что, достигнув какого-то определенного результата, мы должны двигаться дальше. Любые предложения профсоюзной стороны должны быть крайне взвешенными, потому что менеджмент кампании очень грамотный, высококвалифицированный, подготовленный. Профактиву «Азота» зачастую приходится очень серьезно аргументировать все свои требования, чтобы на равных разговаривать с менеджментом предприятия и добиваться согласия прописать какие-то дополнения и изменения в колдоговоре. Работники уважают председателя профкома Сергея Самофалова и видят, что он искренне болеет за коллектив. И еще остается много вопросов, которые необходимо решать каждодневным кропотливым трудом.



С высоты 155-метровой грануляционной башни открывается потрясающий вид на Невинномысск. Но это прежде всего — промышленный объект повышенной опасности

Издалека видны огромные дыры в пятиэтажках — отметины снарядов, ударивших по домам. В сером небе гарь и смог. Кругом хаос и смерть.

— И вы понимаете, за все страдали наши простые русские мальчики со всей страны, из самых обычных семей. Грузы доставляли как? По железной дороге от Алхан-Калы идет бронепоезд, а за ним все остальные составы. А впереди, как камикадзе, пускали двух-трех ребят с миноискателями. Они пройдут двести-триста метров по железной дороге, вслед за ними движется состав. И эти ребята на наших глазах подорвались на мине... Позже выяснилось, что там такая беднота из такой глубинки, что их и похоронить-то некому... — рассказывает, а в глазах слезы.

Наталья Васильевна была награждена бывшим министром обороны **Павлом Грачевым** медалью «За отвагу» при исполнении гражданского долга, защите конституционных прав граждан в условиях, сопряженных с риском для жизни. Медаль выполнена из медно-никелевого сплава, но для таких людей она должна быть золотой.

ВЫСОТА — 94 МЕТРА

— Мы находимся на складе готовой продукции отделения карбамида, — **Роман Шестаков**, заместитель начальника цеха № 2-А по производству карбамида и меламина, широким жестом показывает на гигантской длины транспортер. — Здесь помещается до 30 тысяч тонн гранулированного карбамида: наш цех может целый месяц работать только на склад, если нет отгрузки.

Рядом с конвейером разбросаны уже готовые мелкие гранулы карбамида. Он используется в первую очередь в сельском хозяйстве как очень эффективное удобрение, в медицине, мебельном производстве и даже в качестве пищевой добавки. Помните, «Дирол» с ксилитом и карбамидом? Добавка для жевательной резинки была изготовлена именно здесь, правда, немного по нестандартной технологии: отбирался очень чистый кристаллический карбамид перед узлом гранулирования и внесения добавок.

Не забывайте, что мы с вами движемся по цепочке аммиак — карба-

мид — меламин, и первый шаг уже сделали, заглянув в «окошко» печи. Здесь тоже начинается упрощенный урок химии. Чтобы получить плав карбамида, необходимо смешать уже полученный аммиак и двуокись углерода в специальном аппарате — конденсаторе. Оттуда выходит карбамат, который попадает в колонны синтеза, и после ряда химических операций на выходе получаем раствор карбамида, поступающий в специальные емкости.

Дальше начинается самое интересное: чтобы получить гранулированный карбамид, который мы видели на складе, плав должен попасть в грануляционную башню.

— Ее высота в верхней точке достигает 155 метров, что обусловлено особенностями технологии производства, — объяснял Шестаков, пока мы около восьми (!) минут поднимались на лифте на самый верх. — Мы получаем гранулы способом приллирования, который заключается в охлаждении капель плава карбамида, находящихся в свободном падении, и их кристаллизации во встречном потоке охлаждающего воздуха. Наверху стоят грануляторы, распыляющие плав капельками, и, грубо говоря, пока эти капельки летят вниз, они превращаются в гранулы. Для этого и нужна такая высота. Внизу готовые гранулы попадают на конвейер.

Другая «ветвь развития» плава карбамида — это меламин, уникальный продукт, выпускаемый минеральной группой «Азота». В 2012 году компания «Еврохим» закончила реализацию инвестиционного проекта по созданию первой в России установки для производства меламина мощностью 50 тысяч тонн в год и стоимостью более 10 млрд рублей. Это вещество сегодня активно используется в химической промышленности: на его основе изготавливаются материалы для мебельной, текстильной и бумажной промышленности. Объемы производства позволяют закрыть все потребности российского рынка в меламине. Это настоящая гордость предприятия.

В цехе № 2-А в настоящий момент трудятся около 160 человек. Что удивительно, в огромной гранбашне работает всего лишь один аппаратчик — на высоте 94 метра.



Аппаратчик гранбашни Василий Киселев показывает вид из окна аппаратной. На высоте 94 метра он работает уже восьмой год и говорит, что ему все нравится. Спокойно, тихо и город как на ладони

Его рабочее помещение — это пульт управления, с помощью которого он управляет всеми процессами в башне, и бытовая утварь. Все чинно и аккуратно. С такой высоты из окна аппаратной открывается совершенно фантастический вид не только на площади предприятия, но и на Невинномысск, и еще дальше — куда-то за горизонт Ставрополя. Уникальное рабочее место во всех смыслах!

— Здесь спокойно и тихо, как говорится, подальше от начальства, — улыбается аппаратчик конденсации цеха № 2-А **Василий Киселев**. — На предприятии я работаю с 1985 года, а здесь восемь лет. Уже как-то привык к тому, что большую часть времени на высоте в башне я один...

...По ночам, когда ветер свистит, обдувая бетонные стены гранбашни, когда город уже давно спит, когда в небе сверкают холодные звезды, в одном-единственном окне на высоте 94 метра горит свет. Человек проверяет показания приборов, негромко включает радиоприемник и вглядывается в раскинувшуюся перед ним ночную даль. Из года в год, изо дня в день он один поднимается на высоту, зажигает свет, следит за сердцебиением башни, а ветер все продолжает свистеть. Вновь и вновь.

МАЛЫЙ ГОРОД, БОЛЬШОЙ ГОРОД

Мы едем по улицам «Невинномысского Азота» так, как если бы находились в небольшом городке. Про-



Председатель Совета ветеранов предприятия Михаил Васютин показывает почетную грамоту — в прошлом году организация была признана лучшей в крае

тяжеленность автомобильных дорог только по периметру предприятия составляет более двух километров, внутри же — целая дорожная сеть, с пешеходными дорожками, «зебрами», светофорами, остановками. Здесь есть разные маршруты автобусов, ходит служебный и промышленный автотранспорт, электрокары. Комбинат пронизан и железнодорожными путями, которые протянуты к складам различных цехов.

— А в теплое время года у нас появляется очень много велосипедистов, — рассказывает начальник отдела по связям с общественностью ОАО «Невинномысский Азот» **Александр Онуфрийчук**. — Их передвижение регламентируется соответствующим документом. С ноября по март ездить на велосипеде по территории запрещено во избежание несчастных случаев.

По-своему уникальна здесь и система канализации, которая разделена на четыре автономных потока. Только без юмора: в самом начале мы говорили о том, что основные произ-

водства занимают площадь в 450 гектаров, но львиная доля оставшейся территории занята очистными сооружениями различных видов. Пройдя через целую систему бактериологической очистки, вода, использованная в органической и минеральной группах производства, попадает в водохранилища, где химически вредные вещества устраняются. Самое главное, что на этих же очистных сооружениях завода проходят очистку все стоки Невинномысска — так маленький город помогает большому сохранить окружающую среду. Поэтому требования к экологической безопасности здесь наихудшие.

— Ежегодно мы тратим более 100 млн рублей на основные экологические мероприятия, — отметил в беседе с корреспондентом «Профсоюзного журнала» исполнительный директор ОАО «Невинномысский Азот» **Виктор Кайль**. — Например, мы привели в порядок отвалы фосфогипса, так называемую «Белую гору», которая раздражала население Не-

винномысска. Сегодня это опрятный зеленый холм, с земляной коркой, которая препятствует распространению гипсовой пыли. Компания понимает, что наши работники — это жители города, поэтому экология для нас главный приоритет.

ГЛАВНЫЙ ДОКУМЕНТ

Профсоюзная организация «Азота» масштабна, как и само предприятие: в ее структуру входит 26 цеховых организаций, более 3 тысяч членов профсоюза — 85% общего количества работников. Работают четыре постоянные комиссии: по охране труда, по колдоговорным переговорам, об организации отдыха и питания. Рядом с входом в помещение профкома красуется листовка, гласящая, что в среднем сумма всех льгот на каждого работника по коллективному договору составляет 35 тысяч рублей.

— Конечно, это только среднее значение: у кого-то по льготам получается 25 тысяч, у кого-то 50, — поясняет председатель профкома ОАО «Невинномысский Азот» Сергей Самофалов. — Конечная сумма зависит от размеров доходов и от того, какими именно льготами пользуется работник — в колдоговоре их прописано много. Есть льготы, которые носят точечный характер, есть рассчитанные на отдельные категории работников.

Коллективным договором на предприятии по праву гордятся. Он был принят в 2010 году, и за три прошедших года в него было внесено 32 изменения и дополнения. 26 марта 2013 действие колдоговора было продлено. Он состоит из девяти разделов и, как отметил предпрофкома «Азота», является отражением стабильной и успешной работы предприятия.

— Это показатель высокого уровня наших партнерских отношений, — уверен исполнительный директор Виктор Кайль. — Наш колдоговор является самым лучшим в Ставропольском крае среди коммерческих организаций. Да, это, безусловно, компромисс, но мы должны понимать, что не имеем права терять кадры, которые к нам приходят. Мы должны от них получать отдачу, а со своей стороны обеспечивать их всем необходимым на основе партнерских отношений.

А Роман Шестаков, уже известный нам по цеху № 2-А, как представитель центральной комиссии по ведению коллективных переговоров заметил, что «пролонгировать действующий коллективный договор было выгоднее, учитывая, что все требования профсоюзной стороны ранее в нем были уже учтены».

По словам Самофалова, главным образом это касается роста заработной платы работников.

— Если раньше был установленный тариф и его увеличение автоматически влекло рост зарплаты, то сейчас ситуация принципиально иная, — поясняет он. — Действующая система оплаты труда, которая была внедрена на предприятии в 2008 году, универсальна и включает в себя порядка восьми критериев повышения зарплаты. Поэтому еще пять лет назад мы договорились с работодателем, что в первую очередь обеспечиваем рост средней зарплаты на предприятии. Но при этом отслеживаем ситуацию по каждому конкретному человеку.

Размер средней зарплаты на предприятии, к слову, составляет 35 тысяч рублей. За последние семь лет ее рост опережает рост величины инфляции на 150%. Еще один ориентир при защите экономических интересов работников — сохранение покупательной способности заработной платы. И решения тут могут быть весьма креативными. Например, в соседнем Ставрополе есть магазин шведской сети «METRO», где товары можно приобрести только по специальной оптовой электронной карте. Профком «Азота» договорился с филиалом о том, что каждому члену профсоюза автоматически выдается такая карта. Профсоюзная инициатива увенчалась успехом: многие работники получили доступ в магазин, и более того — «METRO» раз в месяц присылает свой автобус и возит счастливых «на шопинг».

Вторым важным разделом колдоговора, по словам предпрофкома комбината, является содействие занятости. Как мы знаем, занятость с точки зрения российских профсоюзов — это не только организация рабочих мест и обеспечение гарантий того, что работники их не потеряют. Понятие «достойная занятость», заложенное в кон-

Александр СИТНОВ, председатель Росхимпрофсоюза:

— Если бы на всех сложных предприятиях, где очень много людей работают по спискам № 1 и № 2, была бы поставлена профсоюзная работа и взаимодействие с администрацией так, как на «Азоте», я бы был очень доволен. Но надо понимать, что там у нас очень сильная Ставропольская краевая организация, на которую активу первички приходится постоянно опираться. И эта связка — ЦК Росхимпрофсоюза, крайком профсоюза и первичка «Азота» — она работает.

Конечно, здесь, в Москве, мы работаем с руководством компании. Каждый год организуем встречу всех административных директоров и людей, которые отвечают за персонал и социальные вопросы, с Советом председателей первичных профорганизаций «ЕвроХима». И все это находится в одном тренде налаживания нормальных, рабочих, конструктивных отношений между сторонами социального партнерства. Да, иногда ругаемся, да, ставим определенные вопросы — и не все получается так, как нам хотелось бы. Но всегда удается найти какой-то компромисс. Они нас слышат, мы — их, и это приносит определенное удовлетворение, потому что мы шаг за шагом движемся вперед.

цепции Федерации независимых профсоюзов России о достойном труде, трактуется гораздо шире. Сюда входит и обеспечение качественных условий труда и отдыха, и внедрение эффективных и высокопроизводительных инструментов для осуществления профессиональной деятельности, и организация рабочего процесса таким образом, чтобы трудовые права работников нарушены не были.

Например, даже работников, подпадающих под сокращение, предприятие поддерживает. Каждый сотрудник «Азота», столкнувшийся с этой не самой приятной перспективой, имеет приоритетное право пройти переобучение на вакансии предприятия за счет работодателя.

Что же касается условий труда, то в смысле организации быта здесь все в порядке: везде, где побывал корреспондент «Профсоюзного журнала», для работников были оборудованы комнаты для отдыха и приема пищи. Холодильники, микроволновки, кулеры для воды, современная кухонная мебель — все в наличии. Конечно, мы посетили, наверное, лишь небольшую часть завода-гиганта, и, скорее всего, не везде так все хорошо — но это потому, что, как заметил Сергей Самофалов, во многих помещениях именно сейчас проходит ремонт.

БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ

На «Невинномысском Азоте» 80% производств подпадает под различные



Ежегодно представители «Невинномысского Азота» в канун 9 Мая выезжают в поселок Архыз для проведения ремонта и благоустройства мемориального комплекса «Защитникам перевалов Кавказа»

классы вредности, большинство работников предприятия проходят по спискам № 1 и № 2. Именно поэтому обеспечение безопасных условий труда, постоянно действующие обучающие программы по технике безопасности, развитый институт уполномоченных по охране труда — неизбежная необходимость, данность, диктуемая спецификой производственного процесса.

На предприятии под эгидой профорганизации работают 48 уполномоченных по охране труда: как минимум один на каждый цех, а чаще два-три на цех и технологически связанные с ним отделения. При этом каждому уполномоченному выплачивается примерно полторы тысячи рублей в месяц, так как, выполняя определенную профсоюзную функцию, они решают задачи и работодателя по обеспечению производственной безопасности.

— Большинство уполномоченных — это люди, что называется, из народа, из среды рабочих, — рассказывает технолог цеха № 1-Б по производству аммиака Владимир Василенко. — Им виднее, что происходит на местах, поэтому раз в две недели у нас происходят встречи с представителями администрации.

— Мы работаем в режиме обратной связи с нашими сотрудниками. Разговариваем с людьми на предмет того, что мешает им работать, в чем улучшить условия труда, каким образом по-

высить качество и производительность труда. То есть взаимодействие строится на основе отношений с каждым нашим работником, — подчеркнул исполнительный директор «Азота» Виктор Кайль. — И, безусловно, обеспечение безопасных условий труда — это наша совместная деятельность с профорганизацией. Слава богу, что у нас нормальные партнерские взаимоотношения. Мы знаем точно, куда направлять денежные средства, где они особенно необходимы, так, чтобы отдача была наиболее эффективной.

Нельзя не сказать о спецодежде специалистов «Азота». Внешне она в принципе одинакова, но при внимательном рассмотрении различия найдутся. Зависимость — производственная и цеховая. Перед тем как внедрить определенный модельный ряд, спецодежду дают на испытания работникам в цех, и не просто на «пощупать» — а по-настоящему поносить в течение месяца, поработать в ней.

Разумеется, эти производственные радости идут за счет работодателя. По словам Виктора Кайля, сегодня спецодежда стоит в 10 раз больше, чем раньше. К слову, работник может приобрести индивидуальные средства защиты и сам: рядом с проходной действует склад-магазин, снабжающий предприятие спецодеждой в оптовом порядке и предоставляющий работникам спецсредства в розницу.

— Вот это наша гордость, сварочная маска Speedglas, — директор склада-магазина **Сергей Панков** показывает на манекен, одетый в спецформу и «модный» шлем. — Внутри нее компьютер, при работе режим автотемнения срабатывает быстрее, чем объектив фотокамеры. Человек совсем не щурится.

Цена на такое чудо техники — более 70 тысяч рублей. Но, по словам нашего собеседника, эти маски уже внедряются на производстве, причем как основные средства защиты — а это значит, что период списания у них очень долгий.

— Охрана труда вообще один из самых наполняемых разделов колдоговора, — отмечает Сергей Самофалов. — У нас появились дополнительные социальные проекты, направленные на страхование работников от несчастных случаев.

Мы знаем, что в советское время у каждого крупного предприятия в стране была своя поликлиника или другое медучреждение, где работники регулярно проходили медосмотры, лечение, диспансеризацию. С развалом Союза многое изменилось. Лечебные учреждения либо отошли к муниципалитетам, либо стали частными. Эта история не обошла стороной и «Невинномысский Азот» — но с некоторыми важными нюансами.

— Наша поликлиника стала филиалом Ставропольского краевого клинического консультативно-диагностического центра, то есть, по сути, ее статус вырос, — отмечает Александр Онуфрийчук. — При этом люди как ходили раньше в «свою» поликлинику, так и ходят. Ежегодно за счет компании все сотрудники «Азота» проходят там диспансеризацию. Люди освобождаются от работы, этот день им оплачивается по среднему заработку.

Важно, что на самом «Азоте» работают три фельдшерских пункта. Расположены они так, чтобы из разных цехов добраться до них можно было максимально просто и быстро.

С бывшим профилакторием «Азота» — примерно та же история, что и с поликлиникой. Но, по словам предпрофкома предприятия, важно, чтобы не само учреждение сохранилось физически, а чтобы услуга предоставля-

лась, как и раньше. Санаторий-профилакторий «Энергетик» расположен в городской парковой зоне Невинномысска, на берегу реки Зеленчук. Круглогодично он принимает на отдых и лечение работников «Азота» и их детей. Хотя, конечно, в летнее время предпочтение отдается детям — до 500 ребят ежегодно проходят оздоровление на черноморском побережье и в профилактории «Энергетик».

В целом за последние два года в оздоровительных кампаниях (не только летних) поучаствовал каждый третий работник предприятия. Естественно, в соответствии с колдоговорными обязательствами путевки членам профсоюза достаются со скидками до 95%.

ДЕЛО МОЛОДОЕ

— Мы недавно провели турнир по «Контр-Страйку» среди цехов, участвовало 8 команд по 5 человек в каждой, — рассказывает специалист по учету рабочего времени цеха № 2-А **Станислав Кантогин**. — Играем в интернет-кафе напротив нашего химколледжа. О проведении матчей председатель профкома с директором кафе договорился сам.

Не такое уж новое явление, как киберспорт (первые соревнования всероссийского и международного уровня начали проводиться почти 15 лет назад), теперь вливается, как говорится, в массы. Это не что иное, как соревнования по компьютерным играм — но только на более-менее профессиональном уровне, а не «на щелбаны». Недавние дети, привыкшие к видеоиграм, выросли, возмужали, стали специалистами в какой-то профессии, нашли работу — а любовь к детскому хобби сохранили. Так вот, в «Невинномыском Азоте» прошел первый турнир по «Контр-Страйку» — самой популярной онлайн-«стрелялке» всех времен и народов.

Но, конечно, не только играми компьютерными живет молодежь. Для юношей и девушек администрация и профком организуют состязания по самым разным видам спорта, по пейнтболу. Молодежный совет принимает активное участие во всех массовых мероприятиях, организуемых на предприятии.



Гигантский армейский штык мемориального комплекса — знак памяти о мужестве советских солдат, защищавших Кавказ от гитлеровских захватчиков



«Невинномысский Азот» раскинулся на территории почти в 800 гектаров. Уникальное во всех смыслах предприятие является флагманом российского производства минеральных удобрений и органического синтеза

Работа с молодежью проводится огромная, в том числе на профсоюзной ниве. Например, одна из последних инициатив, по словам Самофалова, — «день дублера».

— Чтобы понять, как ведется профсоюзная работа, к нам, в профком, надо подтянуть профактивистов цехомов и молодежного совета. Пускай они с нами хотя бы недельку везде походят, посмотрят, послушают, как мы общаемся, ведем дела. Думаю, для них это будет колоссальный опыт, они многое поймут и проникнутся профсоюзной работой, — уверен председатель профкома «Невинномысского Азота».

Но есть и гораздо более насущные проблемы. Для современной молодежи традиционно это жилищный вопрос.

— В рамках коллективного договора у нас развернута программа содействия молодым специалистам в приобретении ими жилья, — отмечает представитель компании Александр Онуфрийчук. — Предприятие договорилось со Сбербанком о том, что, в первую очередь, все работники имеют возможность получить льготные ипотечные кредиты, а во-вторых — молодым спе-

циалистам компания компенсирует проценты по кредиту.

Первые три года «Азот» полностью гасит проценты по ипотечным кредитам каждого конкретного работника, затем 75% в течение двух лет, а далее в течение нескольких лет — половину процентных платежей. Итоговая экономия, со слов лидера профсоюзной организации, составляет минимум порядка 150-ти тысяч рублей за весь период кредитования. Снимаем шляпу, как говорится, но, как отметил Сергей Самофалов, именно под эту программу подпадает не очень много людей. И это именно то направление, в котором профсоюзной организации необходимо работать дальше.

ЭТО — ПАМЯТЬ

Говорят, об уровне нации, уровне общества можно судить по тому, как в нем относятся к детям и пожилым людям. И в этом смысле «Невинномысский Азот» на высоте. Совет ветеранов предприятия насчитывает 4,5 тысячи человек — это больше, чем работников на «Азоте» прямо сейчас!

— Это потому, что мы ставим на учет в нашей организации немного

раньше, за семь-восемь лет до выхода на заслуженный отдых, — объясняет **Михаил Васютин**, председатель Совета ветеранов. — А тем, кто вышел на пенсию, ежеквартально выдаем материальную помощь.

У ветеранов, так же как и у работников «Азота», система разнообразных льгот и помощи от администрации и профкома. Здесь заложено все: от подарков к праздникам до поездок в профилактории. К Дню Победы участникам войны выдается матпомощь — по 3 тысячи рублей и подарки примерно на 1,5 - 2 тысячи каждому.

Каждый год в профилактории и на базы отдыха ездят 80 ветеранов (путевки — от 9 до 16 тысяч рублей за счет предприятия). Ежегодно более 400 бывших работников «Азота» получают помощь как юбиляры (в зависимости от возраста выходит от 750 до 1250 рублей на человека). Ну а самые «крутые» — заслуженные ветераны «Азота», отличники «ЕвроХима», отличники химической промышленности РФ — получают по 2090 рублей ежемесячно, таких 125 человек.

— В прошлом году наша организация была признана лучшей городским



Советом ветеранов, за первое место мы получили 10 тысяч рублей, — в знак доказательства Васютин показывает почетную грамоту. — Работы постоянной много, организация очень большая. Главное, наверное, то, что мы никого не выделяем — ни бывших начальников производства, ни бывших уборщиц. Все для нас одинаковы, все получают помощь одинаково, потому что все они — ветераны.

И еще немножко о памяти поколений. Каждый год представители ОАО «Невинномысский Азот» в канун великой Победы выезжают в поселок Архыз для проведения ремонта и благоустройства мемориального комплекса «Защитникам перевалов Кавказа».

— Собираем ремонтную бригаду из семи-восьми человек, в основном молодежь, выезжаем за неделю до 9 Мая, — рассказывает **Сергей Лисицкий**, председатель цехкома № 6. — Это официальная поездка, оформляется как командировка, оплачивается администрацией, предоставляется транспорт. Что-то подкрашиваем, подчищаем, ремонтируем лестницы, облагораживаем территорию. Каждую весну ездим, это память...

... Марухский перевал через Главный Кавказский хребет превратился в кровавое месиво. В черном августовском небе трассирующие пули и летящие разрывные снаряды вычерчивали причудливые, смертельные узоры, многие из которых становились последними видениями падающих за смертью советских солдат. Кто-то где-то кричал, кто-то плакал, земля и небо взывали от очередного удара немецких гаубиц. По приказу командира отделение солдат хаотично попыталось отойти назад, но по визжащему, безумному звуку приближающегося снаряда всем стало ясно, что это...

Их нашли только в 1976 году. Группа ребят-комсомольцев и молодых мастеров, которые уже не раз ходили через Марухский перевал к Черному морю, отправилась по знакомому туристическому маршруту. Ледники таяли под жарким солнцем, и ребята обнаружили останки героев. Суровые горы Кавказа бережно сохранили их, укрыв в своих ледниках, — так, как будто они только что находились в движении. Эта жуткая картина произвела неизгладимое впечатление на всех.

Так и было принято решение построить мемориал недалеко от перевала. Главным архитектурным решением стал гигантский армейский штык, упирающийся прямо в небо. Сегодня этот мемориал — одна из достопримечательностей Архыза, где сходятся все туристические маршруты, где молодежь Ставропольского края проводит Вахты памяти, фестивали патриотической, авторской песни. У истоков создания мемориала стояли работники «Невинномысского Азота» **Виктор Подчищалов**, **Петр и Николай Тулба**, **Людмила Пегина**, **Валерий Федорин** — пусть их фамилии сохраняются. Это наша память.

В БУДУЩЕЕ

Кажется, у нас получилась насыщенная поездка. Однако на самом деле мы посетили лишь десятую часть всего, что может касаться «Невинномысского Азота», и написали при этом лишь о трети того, что узнали и услышали. Когда нельзя объять необъятное, сосредотачиваешься на главном.

— История нашего взаимодействия с профорганизацией имеет стабильную основу. Для нас всегда было важно, чтобы коллектив относился с пониманием ко всем изменениям на предприятии, — отметил административный директор ОАО «Невинномысский Азот» **Олег Тальберг**. — У нас всегда был конструктивный и открытый диалог с профсоюзной стороной. Сейчас мы готовимся к распечатке нового колдоговора, там масса изменений, которые влекут для персонала некие улучшения. И статус профорганизации высок, потому что ни один процесс сегодня в организации не проходит без участия профсоюза, все локальные нормативные акты, которые выпускаются заводом и затрагивают интересы работников, обязательно согласовываются с профсоюзом.

— Нашему предприятию в прошлом году исполнилось 50 лет, для нас это знаковое событие, — рассказывает исполнительный директор Виктор Кайль. — Мы знаем, что и как будем строить в ближайшие десять лет. Какое главное направление развития нашего предприятия в рамках холдинга «ЕвроХим»? Главное — это строительство новых мощностей, к 2015 году внедрим производство нитрата калия. Второе — надо вдохнуть новую жизнь в наше действующее производство, провести реконструкцию.

По его словам, через пять лет это будет цветущее предприятие, с дорогами, построенными в соответствии с европейскими стандартами. Администрация позаботится о том, чтобы на территории появились зеленые насаждения, все цеха в основе своей будут реконструированы, перекрашены. «Думаю, что через шесть лет мы увидим завод лучшего европейского качества. И по технологии, и по экологии, и по внешнему виду», — резюмировал Кайль.

В руках у автора красочный буклет, в котором рассказывается о каждом цехе уникального производства «Невинномысского Азота». Гляжу на всю эту невероятную мощь — и кажется, что лучше некуда. Интересно, что мы увидим через пять лет?

Глеб САВИН

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ





Ордуnung, демократия и производственные советы

Немного о профсоюзной жизни в Германии

Германия — страна эталонного и дисциплинированного социального партнерства, производственных советов (разговоры о введении которых в России недавно наделали шума в профсоюзной среде) и при всем том — довольно активной протестной деятельности. «Профсоюзный журнал» проанализировал профсоюзную жизнь Германии на примере Объединения немецких профсоюзов DGB — самой мощной и активной профструктуры страны.

ИСТОРИЯ

Влиятельные легальные профсоюзы появились в Германии еще в кайзеровские времена. Генеральная комиссия профсоюзов — идейный предшественник нынешней DGB — была зарегистрирована еще в 1890 году, сразу после того, как власти отменили запрет на деятельность социалистических структур в стране. Возглавил организацию **Карл Легин** — видный социалист «правого крыла» и член Социал-демократической партии Германии. Исторически и органически связанные с СДПГ, профсоюзы, впрочем, традиционно выступали против левого, «революционного» крыла в партии (представителями которого были, в частности, **Карл Либкнехт** и **Роза Люксембург**) и попыток левых использовать трудовую проблематику в политических целях. К началу Первой мировой войны Генеральная комиссия — самое влиятельное на тот момент профсоюзное объединение — насчитывала около миллиона членов.

После ноябрьской революции 1918 года и свержения монархии Генеральная комиссия реструктуризируется: на ее месте создается новая федерация, Всеобщее объединение немецких профсоюзов. У кормила власти тем временем оказывается выходец из профдвижения — правый социал-демократ **Фридрих Эберт**. И неудиви-

тельно, что ВОНП встало на защиту веймарского правительства: когда в 1920 году правые консерваторы совершили путч и изгнали правительство из Берлина, профсоюзы ответили на это всеобщей забастовкой, в которой участвовали более 12 млн человек. Путч провалился.

Тем не менее, когда у власти в начале 1930-х годов оказываются нацисты, вожди ВОНП, чтобы сохранить структуру, дистанцируются от социал-демократов и пробуют найти общий язык с новой властью. Эти попытки ни к чему не приводят: в 1933 году организация разгромлена, а несколько ее видных лидеров убиты. Отныне деятельность профсоюзов в стране запрещена. На плаву остается только нацистское рабочее объединение — Национал-социалистическая организация производственных ячеек. В 1935 году она вольется в новую структуру — Германский трудовой фронт, DAF. В соответствии с доктриной корпоративного государства, которую проповедовали германские национал-социалисты и итальянские фашисты, новый «сверхпрофсоюз» объединил как работников, так и работодателей — ведь в новом немецком обществе социальным конфликтам места, по замыслу создателей структуры, нет, а задача организации — укреплять производство и предостав-

лять социальные бонусы своим членам. Стоит ли говорить, что забастовки нацистами были запрещены.

Возрождение профсоюзов в стране началось после поражения Германии во Второй мировой войне — параллельно в западной и восточной зонах оккупации. В советской зоне в конце сороковых годов создается Свободное объединение немецких профсоюзов FDGB, на западе же в 1949 году (год учреждения ФРГ) учреждается DGB.

Новая структура официально провозглашена «открытой» и внепартийной.

«АНАТОМИЯ» И ЧЛЕНСТВО

DGB и поныне остается крупнейшей профсоюзной структурой Германии. Его членские организации объединяют больше 2/3 работников страны. Впрочем, уровень профсоюзного членства среди немцев сравнительно невысок: лишь чуть более 20% всех работников платят профвзносы.

В состав DGB входит восемь отраслевых организаций. Самая мощная из них — это объединение металлистов IG Metall с 2,2 млн членов, крупнейший профсоюз Германии. Следом идет также двухмиллионный Ver.di — объединенный профсоюз работников сферы услуг. На третьем месте профсоюз работников энергетики и горнодобывающей и химической промышленности IG BCE (670 тысяч членов).

Остальные членские организации существенно меньше. И в последние десятилетия в DGB отмечается тенденция к «укрупнению» отраслевых профсоюзов. На момент создания федерации в 1949 году в нее вошли 15 организаций, к 1970-м их число достигло 17. Но затем специализированные отраслевые объединения начали сливаться. Например, «метапрофсоюз» Ver.di сформировался в результате объединения союзов транспортников, печатников и работников бумажной промышленности, работников культуры и искусства и сотрудников почты.

Вместе с тем в последние годы перед DGB стоит серьезная проблема, хорошо знакомая российским профактивистам, — медленное, но верное снижение профчленства. Пика своей

24 октября 1987 г. Город Люден (Вестфалия). Забастовка шахтеров с требованиями о предоставлении работы



Фото РИА Новости

Наиболее заметные акции немецких профсоюзов в 2013 году

численности DGB достигло в начале 1990-х, когда после объединения Германии в ряды организации влилась львиная доля членов ликвидированной гэдээровской федерации FDGB. В результате в 1992 году в DGB насчитывалось 11,8 млн членов — против 8 млн в 1980 году.

Однако пик оказался кратковременным. На землях бывшей ГДР началась деиндустриализация, кроме того, «реструктуризации» и «рационализации» затронули и запад страны. Сыграли роль и другие факторы: во-первых, мода на краткосрочные трудовые договоры, а во-вторых, банальное старение населения. В настоящее время 20% членов DGB — пенсионеры. В итоге к 2011 году численность организации едва превышала 6 млн человек.

КОЛЛЕГИ-КОНКУРЕНТЫ

Помимо DGB в Германии существует еще два «национальных» профцентра. Это Германская федерация госслужащих, второе по массовости профобъединение и формально старейшее, основанное в 1918 году. А также Тарифный союз (DBB Beamtenbund und Tarifunion), в котором на конец 2011 года состояли чуть менее 1,3 млн человек, из них 908 тысяч чиновников (нем. — Beamte).

Последняя категория имеет особенность, а именно: поскольку зарплата немецким чиновникам учреждается нормативными актами сверху, то коллективных переговоров по этому вопросу проводиться не может, и, исходя из буквы германского законодательства, де-факто такие работники прав на забастовку не имеют. Но в Тарифный союз входят и люди других профессий, на которых эти ограничения не распространяются. В частности, одна из сильных его членских организаций — профсоюз железнодорожников GDL, по влиятельности соперничающий с аналогичным профсоюзом EVG — членом DGB.

Наконец, еще один национальный профцентр — это Ассоциация христианских профсоюзов CGD, объединяющая 16 организаций общей численностью примерно в 283 тысячи членов (по состоянию на 2010 год). Христианские профсоюзы, наряду со «свобод-

ПРОТЕСТЫ РАБОТНИКОВ LUFTHANSA, МАРТ — АПРЕЛЬ 2013

Одна из самых освещаемых отечественными СМИ протестных акций немецких профсоюзов за последнее время — забастовка персонала компании Lufthansa, организованная членскими организациями DGB. Забастовки — предупредительная 21 марта и «основная» 22 - 23 апреля — вызвали паралич авиасообщения Германии с европейскими странами: на свои рейсы не попали около 150 тысяч пассажиров.

Яблоком раздора стал вопрос заработной платы работникам Lufthansa и ее дочерних предприятий, которая была заморожена в течение нескольких лет. Планы повышения, оглашенные менеджментом: на 1,2% в этом году и на 0,5% в следующем — профсоюз Ver.di, проводивший переговоры, не устроили.

После забастовки профсоюзу удалось добиться дифференцированного повышения заработной платы для 33 тысяч работников. Сотрудникам Lufthansa зарплату подняли на 3%, а работникам дочерних компаний — Lufthansa Technik, Lufthansa Systems и Lufthansa Cargo — на 4,7%. Кроме того, соглашение, подписанное на два года и два месяца, гарантирует, что компания в период его действия не будет сокращать штат — а опасения, что это будет сделано, были еще одной причиной выступления работников.



Фото ЕРА / ИТАР-ТАСС

ПРОФСОЮЗЫ ЗА РУБЕЖОМ



6 марта 2013 года. Германия. Предупредительная забастовка госслужащих

ными» (предшественниками DGB), в Германии существуют еще с XIX века. В настоящее время, как отмечают аналитики Фонда Фридриха Эберта, на фоне конкурентов эти профсоюзы практически незаметны и серьезно соперничают с тем же DGB только в сфере услуг, в ремесленной отрасли, а также в организациях, где превалирует временная занятость.

ДОГОВАРИВАТЬСЯ И БАСТОВАТЬ

Традиции социального партнерства в Германии восходят еще к довоенным временам. Ведь наиболее влиятельные профсоюзные силы в стране традиционно занимали умеренные позиции и не увлекались «детской болезнью левизны» (за что, кстати, немецкие профлидеры не раз подвергались остракизму в СССР как «ревизионисты»).

Особенность немецкой системы соцпартнерства — «тарифная автономия» сторон: государство не вмешивается

в заключение тарифных соглашений между профсоюзами и патронатными объединениями. Так, устанавливаемый государством МРОТ распространяется только на те отрасли, где минимальная зарплата не регулируется тарифными соглашениями. Конечно, существуют и законодательные рамки, за которые такое соглашение выйти не может: например, нельзя превышать законодательно установленный максимум рабочего времени, 48 часов в неделю.

Что отличает Германию в вопросах соцпартнерства, так это высокая организованность работодателей. Основная патронатная организация страны — Федеральное объединение союзов германских работодателей, куда входит около 80% всех компаний.

В вопросе заключения коллективных соглашений в Германии есть еще один нюанс, существенно отличающий немецкую систему от российской. Коллективные переговоры профсоюз может вести с патронатным объедине-

нием или с конкретным работодателем, но аналога отечественных первичных профорганизаций, которые бы вели переговоры «внутри» предприятия, в Германии нет. Их место занимают так называемые производственные советы, состоящие не менее чем из пяти выборных работников организации или предприятия. Производственный совет — структура формально не профсоюзная, представители профорганизаций входят в него на правах членов.

Ведение самостоятельных коллективных переговоров, а тем более организация забастовок находятся вне полномочий производственных советов — в силах последних лишь «подогнать» достигнутые договоренности к условиям конкретного предприятия.

Напомним, в конце 2012 года в российском руководстве заговорили о переносе практики создания производственных советов на российскую почву. В отечественных профсоюзах



Фото EPA / ИТАР-ТАСС

эта идея вызвала недоумение пополам с беспокойством. И это объяснимо: с одной стороны, новые структуры могут начать конкурировать с существующими первичными профорганизациями, с другой — есть опасность, что в нашей стране производственные советы могут превратиться в структуры, полностью зависящие от работодателя. К тому же негативный опыт с похожими структурами — советами трудового коллектива — у отечественных профсоюзов есть: часто такие советы создавались на предприятиях специально, чтобы вытеснить излишне несговорчивую первичку.

В Германии же система производственных советов зарекомендовала себя хорошо, и никто от нее отказываться не собирается. В принципе, все немецкое законодательство заточено на то, чтобы по возможности не допустить нарушения «социального мира». От золотого правила *Ordnung muss sein* («порядок должен быть») немцы отказываться пока не собираются.

Право работников на забастовку записано в немецком Основном зако-

ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНЫЕ АКЦИИ IG METALL, ВЕСНА 2013

Самый крупный и мощный профсоюз в Германии IG Metall, объединяющий металлургов, энергетиков, работников автопрома, а также ряда других отраслей, сумел в мае этого года добиться существенного повышения зарплат для без малого 4 млн работников отрасли — с помощью серии предупредительных забастовок.

Требованием профсоюза было повышение работникам зарплат на 5,5%. Работодатели при этом предлагали работникам удовлетвориться повышением на 2,3%.

На призыв крупнейшего в Германии профсоюза провести «предварительные» акции откликнулись около 400 тысяч работников. В том числе акции прошли на таких «гигантах», как Siemens, Bosch и BMW. И, как показало время, цепь забастовок оказалась весомым аргументом — уже в середине мая работодатели согласились на повышение зарплат на целых 5,6%, правда, в два приема. Тем не менее, соглашение помогло предотвратить отраслевую национальную забастовку, которая бы обошлась экономике Германии весьма дорого.

Это уже вторая громкая победа IG Metall за последнее время. В минувшем 2012 году профсоюз также смог добиться повышения зарплат в отрасли на 4,3%. До этого столь значительного роста зарплат немецкие металлисты не видели двадцать лет.



Фото EPA / ИТАР-ТАСС

ЗАБАСТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ, ФЕВРАЛЬ 2013 — НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ

Еще один знаковый трудовой конфликт 2013 года произошел между властями и учителями в Берлине и ряде других федеральных земель. Ответом на неприятие учительских требований стала серия забастовок, организованная профсоюзом работников образования и науки GEW.

Основным требованием, кроме общего повышения зарплат на 6,5%, в данном случае стало выравнивание тарифов для разных категорий работников образования.

Дело в том, что часть учителей в федеральных землях Берлин и Саксония были лишены статуса госслужащих. Быть госслужащим, несмотря на ряд очевидных неудобств (зарплату таким работникам государство назначает без коллективных переговоров, а значит, и бастовать госслужащие не могут), подразумевает ряд преференций в области оплаты труда. Разница между заработком учителя-госслужащего и такого же учителя, лишённого этого статуса, может достигать 3 тысяч евро в год.

Первая забастовка, предупредительная, прошла 18 апреля, однако желаемого результата учителям и профлидерам не дала. В итоге одно-двухдневные забастовки в Берлине и Саксонии проходят по призыву профсоюза ежемесячно.



Фото EPA / ИТАР-ТАСС

не — однако объявить ее по закону не так-то просто. Объявлять ее может только профорганизация — и только если конфликт связан с разногласиями, касающимися коллективного соглашения. Таким образом, всеобщие и политические забастовки по вопросам, не являющимся предметом коллективных переговоров, в стране де-факто находятся вне закона. В довершение всего немецкие законы гарантируют работодателю право на ответную меру — локаут (для сравнения — в России локауты запрещены).

И все-таки забастовки в стране довольно часты, а поскольку конфликты нередко касаются, ни много ни мало, отраслевых соглашений, то и весьма масштабны. Кроме того, обычной тактикой профсоюза является проведение предупредительных акций длиной от нескольких часов до дня. Как показывают акции немецких профсоюзов последнего года, такие забастовки часто проводят, едва коллективные переговоры начинают «буксовать». Так что орднунг орднунгом, а за права свои немецкие работники бороться умеют. Педантично и дисциплинированно.

Александр ЦВЕТКОВ

ЗАБАСТОВКА DEUTSCHE POST, АПРЕЛЬ 2013

В землях Баден-Вюртемберг, Рейнланд-Пфальц, Гессен и Саар сотрудники Почты Германии (Deutsche Post) 18 апреля не вышли на работу. Акция, в которой участвовали примерно 700 человек, была приурочена к очередным тарифным переговорам профсоюза с руководством почты и должна была стать весомым аргументом к требованию профсоюза повысить зарплаты работникам на 6%.

Предупредительная акция, которая должна была, по замыслу профлидеров, открыть собою цепь дальнейших забастовок, привела к серьезным перебоям в работе почты.

И уже 30 апреля профсоюзы и менеджмент почты подписали компромиссное соглашение, согласно которому зарплата работников вырастет в два этапа — на 3,1% в августе и еще на 2,6% в октябре.

ЗАБАСТОВКА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИКОВ, МАРТ 2013

Национальная забастовка немецких железнодорожников, организованная профсоюзом EVG, прошла 18 марта. Причина, опять же, в разногласиях по тарифному соглашению, касающихся роста заработной платы.

Переговорщики от EVG потребовали увеличения зарплаты работникам на 6,5% в течение 12 месяцев. Предложения стороны работодателя — рост зарплат на 2,4% в мае нынешнего года и еще на 2% в следующем апреле, а также единовременная выплата 400 евро — профсоюзную сторону не устроили.

Акция носила предупредительный характер и продлилась несколько часов, но существенно спутала расписание движения поездов. Как сообщают СМИ, в забастовке участвовали около тысячи железнодорожников.

В итоге на переговорах в конце марта было достигнуто удовлетворяющее обе стороны соглашение. Заработную плату железнодорожникам договорились повысить на 6%, а единовременная выплата, предложенная работодателем, выросла до 500 евро. Кроме того, работодатель обязался увеличить отчисления в пенсионный фонд.