

информационно-аналитический журнал ФНПР • издается с января 1991 года

№6
(156)
2012

ПРОФСОЮЗЫ И ЭКОНОМИКА

тема номера:

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

...инициатором становления этой системы в начале 1990-х выступили именно профсоюзы, и благодаря именно им в нашей стране социальные конфликты решаются за столом переговоров.





И снова здравствуйте!

Не знать историю нехорошо в принципе. Не знать свою историю - нехорошо вдвойне. Каюсь. Именно так «вдвойне нехорошо» я почувствовал себя, когда только из прощальной статьи многолетнего главного редактора журнала «Профсоюзы и экономика» Марселя Валитова узнал о том, что журнал-то - правопреемник еще советского профсоюзного журнала «Социалистическое соревнование».

Говорят, «как вы яхту назовете - так она и поплывет». Ушло в прошлое социалистическое соревнование и получилось так, что первые двадцать с лишним лет журнала пришлось на соревнование капиталистическое. А тут - совсем другие правила. И соревнование, где раньше главным было участие и борьба - но дружеская, теперь все больше походит на битву. Битву разной степени напряженности - от дискуссий за круглым столом до митингов, демонстраций и забастовок. Что главное в битве? Вначале - понять, в чем реальный интерес сторон? Определить - кто враг, а кто друг? Какой ресурс могут привлечь друзья и враги? Как победить?

Все эти вопросы вместе с попытками ответов и есть, собственно, содержание этого журнала. Понятно, что содержание это не беспристрастное. Журнал был и остается профсоюзным. А значит, в нем откровенно преобладает профсоюзная точка зрения. Другое дело, что вся эта битва - происходит ли она в сфере политики или идеологии - все равно должна сводиться к экономике. Точнее - к экономической победе с точки зрения трудящихся, с точки зрения членов профсоюзов.

Вот и получается, что несмотря на вроде бы слегка отстраненное, даже наукообразное название - «Профсоюзы и экономика», журнал обязан иметь жесткую позицию и четкие взгляды. И, конечно же, быть интересным для читателей. Последняя мысль звучит банально, но есть много изданий с жесткими позициями и четкими взглядами, которые звучат для читателя как жестяные литавры и деревянный барабан. Постараемся избежать этого. Равно как и псевдонаучности, понятной только избранным.

Простившись в свое время с «Социалистическим соревнованием» и теперь завершив первое десятилетие «Профсоюзов и экономики», вновь поздравляемся с читателями и откроем вместе новые страницы новой версии журнала. Надеюсь, это будет интересно.

Александр ШЕРШУКОВ

Журнал «Профсоюзы и экономика» распространяется в Государственной Думе, Общественной Палате и Правительстве РФ

«Профсоюзы и экономика»
№ 6 (156) 2012 год

**Учредитель - Федерация
независимых профсоюзов России**

Над номером работали:

Александр ШЕРШУКОВ -

шеф-редактор

Наталья КОЧЕМИНА - редактор

Анна БАКАНАС - бильд-редактор

Любовь ЛУНЕВА -

литературный редактор

Наталья СИМОНОВА - корректор

Мария КОМАГОРОВА -

дизайн-макет, верстка

Михаил КОМАГОРОВ - препресс

Олег СДВИЖКОВ - художник

Николай ФЕДОРОВ - фотографии

Глеб САВИН, Полина САМОЙЛОВА, Юлия

РЫЖЕНКОВА - корреспонденты

Адрес редакции:

129090 Москва, Протопоповский

переулок, д. 25,

Телефон: (495) 688-37-00

E-mail: profek@solidarnost.org

Журнал зарегистрирован в Минпечати РФ

14 августа 2001 года

Свидетельство о регистрации

ПИ № 77-9575

Подписной индекс в каталоге
«Роспечать» 70940

Оформление редакционной подписки

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

e-mail: sales@solidarnost.org

Руководитель отдела
распространения

Елена МНАЦАКАНОВА

По вопросам размещения рекламы
обращаться по телефонам:

(495) 688-59-56

(495) 688-81-74

(495) 688-81-47

Печать: ООО «Тверская Городская Типография»

170518, г. Тверь, с. Никольское, 26

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

Тираж 1300 экз.

Заказ №

Рукописи не рецензируются и не
возвращаются

Перепечатка материалов возможна только
с согласия редакции

При перепечатке ссылка на «Профсоюзы
и экономика» обязательна

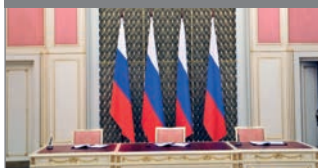
ЭСТАФЕТА

4-7

22 года журнала «Профсоюзы и экономика» в лицах и фактах. Марсель Валитов прощается со своими читателями

ТЕМА НОМЕРА

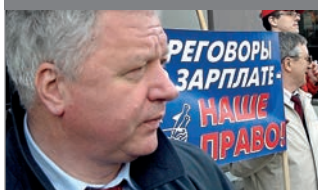
8-13



Российская трехсторонняя комиссия: как профсоюзы выстраивали социальное партнерство

ПЕРСОНА

14-25



«Без драйва я свою работу не представляю»

Председатель ФНПР ответил на вопросы секретаря ФНПР, главного редактора «Солидарности» Александра Шершукова

ДИСКУССИЯ

26-31



Правила раздачи слонов

Должен ли колдоговор распространяться на всех работников предприятия?

НАЗНАЧЕНИЯ

32-35



Галина Келехсаева,

заместитель председателя ФНПР:

«Профсоюзы - «подушка безопасности» для общества»



36-39

Илья Косенков, председатель Федерации профсоюзов Республики Карелия:

«Председатель профобъединения всегда «сидит на динамите»»

ЮБИЛЕЙ

40-47



С широко открытыми глазами

Репортаж с крупнейшего оптического предприятия страны ОАО «Красногорский завод имени С. А. Зверева»

АКЦИИ

48-50

Границы возможного

Самые яркие протестные действия профсоюзов

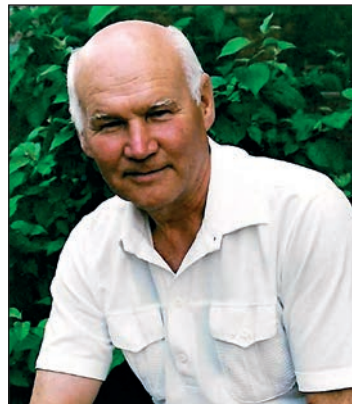
Журнал издаётся с 1974 года под названием «Вестник социалистического соревнования», с 1976 года переименован в «Социалистическое соревнование», с 1991 года издание выходит под названием «Профсоюзы и экономика»

До свидания, коллеги!

Марсель ВАЛИТОВ,
доктор экономических наук, заслуженный работник культуры РФ,
главный редактор журнала в 1990-2012 годах

Ухожу на заслуженный отдых. Когда с этим предложением я обратился к Сергею Геннадиевичу НЕКРАСОВУ, он добавил: «На давно заслуженный». Прав первый заместитель председателя ФНПР: скоро мне стукнет 75. Наработал 53 года трудового стажа, в том числе 39 - в профсоюзах, а последние 22 года посвятил журналу.

На мой взгляд, ФНПР приняла в этой ситуации оптимальное решение, сохранив, во-первых, свой статус учредителя, во-вторых, статус журнала «Профсоюзы и экономика» как своего информационно-аналитического и научно-теоретического издания. Право издания журнала, как и ответственность перед контрагентами, отныне будет принадлежать ООО «Редакция газеты «Солидарность»».



С ЧЕГО ВСЕ НАЧИНАЛОСЬ

Отсчет времени издания ведется с 8 июня 1990 года, с постановления Секретариата ВЦСПС «О преобразовании журнала ВЦСПС «Социалистическое соревнование» в журнал профцентра СССР «Профсоюзы и экономика»». Это были дни, когда волна развала советской системы докатилась до профсоюзов и набирала обороты. Менялось все на глазах. Поэтому по предложению отдела производственно-массовой работы и заработной платы ВЦСПС и редакции журнала «Социалистическое соревнование», главным редактором которого тогда был тоже ваш покорный слуга, при полной поддержке первого председателя ФНПР Игоря Евгеньевича Клочкова Секретариат ВЦСПС принимает второе решение по журналу - о передаче его Федерации независимых профсоюзов России.

В штатном расписании редакции было 22 сотрудника, фактически трудилось 18, из них 10 журналистов. Определили периодичность издания - шесть номеров в год. Прикрепили журнал к «Профиздату», он же вел бухгалтерское обслуживание. Подписные деньги поступали на его счет, нам они выделялись по смете. Скупой был этот хозяин: мы доказывали необходимость каждого рубля, а выделялись копейки. Тем не менее, в творческом плане это были самые интересные наши годы.

По решению коллектива и во избежание уравниловки зарплата каждого редактора и научного сотрудника зависела от количества и качества публикаций. По принципу состязательности труд журналистов оценивался по балльной системе после открытого обсуждения материалов вышедшего номера: каждый творческий работник оценивал материалы каждого. Процедурой обсуждения руководили сами журналисты по очереди. Решение принималось открытым голосованием, итоги вывешивались на стенде. Главный редактор тоже участвовал в соревновании, но без претензий на вознаграждение, что было очень важно для обеспечения равенства условий в профессиональном плане и для исключения возможности использования административного ресурса.

Увлечшись творческой стороной дела, широко освещая рыночные преобразования в стране и их отражение на социально-экономическом самочувствии трудящихся и на профорганизациях, мы сами не заметили, что угроза этих преобразований нависла и над нами. Причиной оказалось... само здание - памятник архитектуры (говорят, что в 1812 году там был штаб какого-то формирования армии Наполеона) и его местонахождение (Фуркасовский переулок, 3). Кусок весьма лакомый: в 30-40 метрах от тогдашне-

го КГБ, фасадом на Лубянскую площадь.

ВЦСПС обладал правом собственности на второй и третий этажи здания, а редакция занимала там семь комнат. С подачи какого-то лицензионного центра, занимавшего полуподвальное помещение, Москомимущество начало нас выдавливать из законно занимаемой площади. Одна за другой посыпались повестки в суд. Состоялось пять заседаний суда, все решения были в нашу пользу. Последний вердикт гласил: «Истец (Москомимущество. - М.В.), извещенный о дне слушания дела, в заседание не явился, заявления о слушании дела без его участия не представил. Иск оставляется без рассмотрения». Так что, вперед?!

Но не тут-то было. Истец продемонстрировал настоящий пример бандинизма, чьими-то руками устроив в здании погром. Мебель, аппаратура, стулья, двери и т.д. были разбросаны так, будто там хозяйничали слоны. Рабочие комнаты превратились в свалку. Мы обратились с жалобой в Прокуратуру, в Главное управление охраны памятников истории и культуры столицы, в Мосгордуму. Все соглашались с нами, участливо кивали, но конкретных мер не принимали. Правда, появился доброжелатель и предлагал главному уладить дело за 20 тысяч «зеленых». Главред подумал и «при-

знался», что у него только 19 тысяч. «Товарищ» отстал.

Вот тут-то и увидели мы подлинное лицо тех, кто пришел управлять Россией. Случившееся повергло нас в шок. Персонал дрогнул, сдали нервы. Появились заявления об уходе. Часть работников перешла в коммерческие издания, часть занялась мелким бизнесом. Уцелели двое - главный и зав. редакцией.

В этой ситуации руку помощи нам протянули секретарь (ныне зампред) ФНПР Андрей Исаев и руководитель аппарата ФНПР Вячеслав Каменецкий, заявив: «Хватит бодаться, плетью обуха не перешибешь. Переезжайте сюда, как-нибудь разместимся». Весь наш скорб пришлось на несколько недель разгрузить в кабинете Андрея Константиновича. Этот жест руководителей ФНПР сыграл важную роль в судьбе журнала.

Положение катастрофическое, но не конец света. Секретариат ФНПР утвердил проект устава нашего УОО. Зарегистрировали, получили Свидетельство, включились в каталоги. Мы стали полноценным юридическим лицом. Тогда это было событие.

НОВЫЙ ЭТАП

Название журнала обязывало нас ко многому. С одной стороны, мы старались не увлекаться фотографированием происходящего, как делают газеты и другие периодические издания. С другой - освещать жизнь Федерации и ее членских организаций в тесной взаимосвязи с экономическими процессами, чутко прислушиваясь к настроениям масс и первичных организаций. Можно полистать журнал тех лет. Почти два десятилетия он открывался рубрикой «Эй, вы, там, наверху!», с письмами доведенных до отчаяния трудящихся, ветеранов, пенсионеров и т.д., отражающими реакцию, на законодательные акты, нарушающие их конституционные права, на действия или бездействие властей. Люди выходили на улицы, особенно в период «монетизации льгот», перекрывали движение, пикетировали здания министерств, правительства, администраций регионов, объявляли голодовки... Словом, журнал был не кривым зеркалом, а отра-

жал реальную картину тогдашней непростой жизни.

На наш взгляд, все опубликованное - нужно и полезно. Бывая на мероприятиях, мы видели на их стендах материалы нашего журнала. Работники проявляли к ним неподдельный интерес. Регулярно публиковались материалы под рубриками «Первичка», «Обком», «Охрана труда - профсоюзный взгляд», «Профсоюзы и законодательная власть», «Пульс Федерации», «Правозащитная работа», «Рынок труда», «Социальное партнерство», «Социальная политика», «Пенсии», «Власть и мораль» и др. Все и не перечислишь. Но я бы особо выделил рубрику «Опыт тех, кто работает»: в наше непростое для профсоюзов время изучение и распространение опыта работы коллег очень важно.

СОТРУДНИКИ И СОРАТНИКИ

Итак, журнал выходил при минимуме (далее минимизировать-то некуда) штатных работников благодаря тому, что его создавали и поддерживали его неплохой имидж сами авторы - наша гордость и опора. Это ученые, экономисты, журналисты, юристы и писатели. Это председатели первичных, территориальных профорганизаций и их объединений, отраслевых профсоюзов. Поддающееся большинство профлидеров живо откликались на наши предложения о сотрудничестве, сами писали статьи или давали интервью, помогали готовить спецномера журнала и большие блоки материалов. С большим удовлетворением вспоминаю и отмечаю десятки профлидеров, в том числе председателей - профсоюза связистов России А.Г. Назейкина, профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ В.П. Савченко, профсоюза авиастроителей Н.К. Соловьева, профсоюза работников оборонной промышленности А.И. Чекуменева, Общероссийского профсоюза военнослужащих О.К. Шведкова, Федерации профсоюзов Башкортостана А.М. Самирханова.

Особо хочу отметить тех, кто дружил и сотрудничал с редакцией на протяжении многих лет, постоянно выступал сам и помогал начинающим журналистам, делился с нами опытом. Они хотя формально и не состояли в штате, но

фактически исполняли роль творческих сотрудников редакции, помогая формировать и реализовать ее информационную политику. Среди них:

Маврин Вячеслав Михайлович, председатель (теперь на общественных началах) Межрегиональной общественной организации профсоюза авиаработников Центральные области РФ, член редсовета журнала. Эколог. Сотрудничает с 1-го по 145-й номер. Активен. Всегда масса новых идей. Ярый противник заемного труда. Истинный патриот страны. Автор многих рассказов, опубликованных на страницах нашего издания. Недавно стал членом Союза писателей России, сейчас изучает историю защиты Подмоскovie его населением в годы Великой Отечественной войны (в развитие своего рассказа «Пулютка»).

Гордиенко Арнольд Иванович, ветеран профдвижения, сотрудничает с журналом порядка 20 лет. Живо откликается на происходящие в стране и в профсоюзном движении события и процессы. Неутомим, обладает завидной работоспособностью, имеет солидный портфель опубликованных материалов. Мне кажется, что он будет сотрудничать с журналом еще долго.

Каменецкий Вячеслав Александрович, доктор экономических наук, профессор, член редсовета, и Патрикеев Владимир Петрович постоянно шефствовали над журналом. И не только шефствовали. На их счету много опубликованных на страницах издания статей, солидных трудов по рыночной экономике и пр.

Можаев Всеволод Евгеньевич, крупный деятель международного профдвижения, с большим опытом дипломатической работы. В свое время руководил Всемирной федерацией профсоюзов и Международным отделом ВЦСПС. Истинный борец за профсоюзные права. Сотрудничал с нами много лет и щедро делился опытом, выступая на самые разные темы международной профсоюзной жизни. Его публикации всегда получали высокую оценку читателей, перепечатывались в региональных профсоюзных газетах. Историк по призванию, он обладает феноменальной памятью. Многие его коллеги справедливо называют его ходячей профсоюзной эн-

циклопедией. Не согласиться с ними невозможно.

Рачкин Валерий Александрович, наш внештатный корреспондент по Волгоградской области. Активен и оперативен. Большинство его трудов по профсоюзной тематике на страницах «ПрофЭко» появились лично по его же инициативе.

Куропятник Инна Ивановна, активно сотрудничает с нами еще со времен «Социалистического соревнования». Доктор социологии, профессор Международного института трудовых и социальных отношений (Белоруссия). Получаем ее письма из союзного государства. Всегда пишет о происходящем в своей родной Белоруссии, сопоставляя изменения в ней с тем, что переживает Россия. Ее исследования глубоки, оценки объективны, изложение - эмоционально, интересно и поучительно.

Леонидов (Филиппов) Александр Леонидович, кандидат социологических наук, член Союза писателей России. В нем сплав ученого и яркого, самобытного писателя. Его публикации всегда злободневны, в них и глубокий анализ современной экономики с ее историческими корнями. Цифры в статьях Александра нередко превращаются в яркие, часто сатирические образы. Взор его глгуч, юмор - искрометен, в критике - едкая ирония, мастерски колет (особенно неолИБЕРАЛОВ) сарказмами. Сравнивая его статьи с публикациями маститых экономистов - как отечественных, так и зарубежных (имеющих, кстати, многочисленных научных и литературных «негров»), - часто делаю вывод в пользу нашего автора, наверняка создающего свои вещи, как и все писатели от Бога, без подсобных работников.

Александр Леонидович профессионально и методично защищает прежде всего Труд и Отечество. Ему очень близки профсоюзные идеалы. Предпоследняя его публикация в № 4 (154) журнала показывает, что он уже начал вооружать наш профактив научными рекомендациями: как за красивыми словами властвующих персон вычленять настоящую «кудринскую отсебятину», узнать, как искусственно создается нищета миллионов, для чего власти нужно планировать уро-

вень инфляции и т.д. Этот коварный механизм, опустошающий наши кошельки, простым труженикам не так легко распознать.

Открытием последних двух лет для нас стал Павел Егорович Ельчанинов, ученый-экспериментатор, талантливый психолог и экономист. Лично, засучив рукава, плечом к плечу с рабочими, ИТР и руководителями он внедрял свои разработки на 18 крупных предприятиях Советского Союза и России. Такой результат в повышении производительности труда, какого добился Павел Егорович на этих предприятиях, могло показать разве что внедрение разработки крупного научного института - и то при всяческой, в том числе финансовой, поддержке со стороны правительства и президента. Своими изысканиями и практически делами наш автор показал, какие неограниченные возможности для резкого повышения производительности всего общественного труда, увеличения экономической мощи государства и благосостояния его граждан были у Советского Союза и есть у современной России.

Факты, цифры - вещи упрямые. И в ельчаниновских результатах советские чиновники усмотрели посягательство на их жизненные интересы и шесть лет держали его без работы, чуть не заперли в тюрьму - за то, что «насаждает капитализм». А чиновники капиталистической России - за то, что «подрывает экономические и политические основы нового строя, призывая вернуться к социализму». Несмотря на испытания, любил Россию и был предан ей всей душой.

К сожалению, в марте сего года Павла Егоровича не стало. По свидетельству его вдовы Лидии Николаевны, он работал до последней минуты жизни. Его уход стал невосполнимой утратой не только для нас, но и для нешаблонно мыслящей России. Ученый оставил много интересных научных трудов. Ряд из них, будучи в гостях в редакции, он лично подарил главному. Пишу о нем так подробно потому, что есть потребность изучать многие труды из его творческого наследия, применять его рекомендации на практике. Они и дальше могут украсить страницы и «Профсоюзов и экономи-

ки», и других экономических изданий, если новые издатели сочтут это возможным.

Открыли для нас мир Павла Егоровича его соратники - Борис Федорович Миланов и его супруга Людмила Алексеевна Рыбко. Они лично участвовали в подготовке и проведении экспериментов ученого и прилагали большие усилия для доведения их сути до широкой аудитории. Эти авторы, как и все названные коллеги, будут полезны журналу и на следующем этапе жизни.

Рубрику «Читальный зал «ПрофЭко»» невозможно представить без Александра Алексеевича Ростовцева. Талантливый автор. Наш ветеран. По количеству опубликованных у нас рассказов занимает первое место. Профессиональный разведчик и истинный патриот, в своих многочисленных рассказах он мастерски излагал все пережитое им самим, окружающими, противниками, начиная со времен Великой Отечественной войны, охватывая период мирного сосуществования двух систем и включая чеченскую трагедию. Кажется, его творческий родник неиссякаем, и он еще может порадовать читателей новыми произведениями.

Растут и новые авторы, можно сказать, воспитанники Александра Алексеевича. Имею в виду в первую очередь Игоря Николаевича Иваницкого. Самобытен, талантлив, оптимист, с развитым чувством юмора. Уверен, он тоже подарит читателям немало захватывающих сюжетов, созданных на основе своей дипломатической практики в разных странах.

ИЗДАНИЯ КОЛЛЕГ

Редакция регулярно получала много изданий отраслевых профсоюзов и территориальных объединений их организаций. По мере возможности я с удовольствием их читал и с большим удовлетворением отмечаю возросший профессиональный уровень многих из них. Я говорю об информационных бюллетенях «ГМПР-Инфо» и профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ, об информационном сборнике профсоюза российских связистов «Люди, события, факты». О журнале «НГСП-ин-

форм». О газетах федераций профсоюзов Башкортостана - «Действие», Татарстана - «Новое слово», ярославской и томской областных профсоюзных газетах «Голос профсоюзов» и «Действие», а также о «Вестнике профсоюзов Ставрополя», «Волгоградских профсоюзах» и ряде других. Как и все члены жюри конкурса имени радиожурналиста Я.С. Смирнова, я изучал и другие, не названные выше издания. Свое мнение по претендентам на эту премию я представлял на рассмотрение руководства и очень рад, что многие из перечисленных изданий были удостоены (а некоторые даже не раз) награды.

По себе знаю, сколько нашей с вами энергии и нервов отбирают подготовка, выпуск и распространение даже одного номера этих изданий, тем более при таком финансовом и кадровом дефиците, который испытывают профсоюзные средства массовой информации. Зато ни с чем не сравнить те минуты, когда в переплетном цехе или у зав. производства типографии ты первым на планете держишь в руках еще не подписанный, дышащий на тебя свежей краской экземпляр твоего детища!

САКРАМЕНТАЛЬНЫЙ ВОПРОС

О цензуре. Была она, или ее не было? Однозначного ответа на него, думаю, нет у многих главных редакторов, издателей и авторов. Не могу дать его и я. Могу лишь поделиться некоторыми соображениями.

К этому вопросу я всегда относился спокойно. С одной стороны, Конституция РФ гарантирует всем свободу слова, и посягать на нее не позволительно никому. С другой - всякая уважающая себя власть всегда держала и держит руку на пульсе жизни общества. И не только руку. У нее было, есть и будет все, что для этого нужно: всевидящее око, торчащие уши, собачий нюх, львиные когти, мозги на десятки тысяч гигабайт, фантастические технические средства. Они не могут бездействовать и ржаветь. Поэтому логично предположить, что власть всегда так или иначе ведет работу с теми, кто пишет, печатает, говорит, снимает и показывает. Если она этого не делает, то

рискует потерять нити управления и все то, что имеет. Весь вопрос в том, как она это делает.

При Советах цензура была и работала без стеснения, открыто. Все цифры и факты, содержащиеся в моих пяти монографиях и многих статьях в центральной прессе, которые вышли в те годы, мне, как и всем авторам, приходилось показывать представителям в рукописи, со ссылками на первоисточники или базы данных и т.д. Так же поступали и с последними номерами журнала «Социалистическое соревнование» и первыми номерами «Профсоюзов и экономики». «Своего» цензора мы знали в лицо и даже общались с ним. Это была предварительная цензура. Все ее терпели, терпели и мы, чтобы не нарваться на более строгую - карательную цензуру. Теперь цензура формально отменена. Но полагаю, что без нее государство, даже очень крикливое насчет демократии, не живет.

Каким-то формам насилия журнал открыто не подвергался. Как и все периодические издания, каждый номер «ПрофЭко» мы регулярно отправляли в Российскую книжную палату. Поставляем также в Государственную думу, центральные библиотеки страны. А что там делают с ними - это их проблемы. Но это уже из другой оперы.

Наверное, сейчас, при такой технической оснащенности информационной сферы, совершенно не обязательно, чтобы ты сидел у цензора и отвечал на его вопросы. Имеющиеся у власти средства вполне позволяют ей держать нашего брата «под колпаком» так, чтобы об этом ты даже не подозревал.

В различные годы кураторами журнала были заместители председателя ФНПР: Наталья Дмитриевна Малахаткина, Андрей Константинович Исаев, Виталий Иванович Будько, Виктор Иванович Лимонаев. Сейчас курирует, как я уже отметил, Сергей Геннадиевич Некрасов. Ни председатель ФНПР Михаил Викторович Шмаков, ни его заместители, ни другие работники аппарата никогда не задавали вопросов типа «Почему так написали?», «Зачем вы это делаете?» и не говорили «Пишите вот так, а не

иначе!». Не было такого. Короче, под флагом ФНПР журналистам «ПрофЭко» дышалось свободно.

Творческая работа всегда сама себе довлеет. На кого-то возлагать ответственность за то, что печатается в издании, бессмысленно. Отвечаешь только ты, и никто больше, потому что больше некому. Твоя задача - помогать авторам, из любой их рукописи делать добротный продукт.

Готовя материалы к печати, я всегда чувствовал ответственность, прежде всего перед ними, и хотел, чтобы, получив номер журнала со своим творением, они испытывали, по меньшей мере, чувство удовлетворения. А чтобы так получилось, старался относиться к их рукописям или сообщениям бережно, сохраняя их видение ситуации, стиль и оценки. Старался найти в них новые, оригинальные идеи и выделять, показывать их выпуклее, ярче, актуальнее, легче для восприятия читателем.

ЧЕМ МЫ НЕДОВОЛЬНЫ?

Конечно, тиражом. Журнал не «раскручен», во многих трудовых коллективах его даже не знают. Это я рассматриваю как свое существенное упущение. Тираж таял на глазах в течение последних лет, как под воздействием вялотекущей болезни. Главное - не было нужного лекарства. Это общая беда печатных СМИ: есть деньги - есть тираж, нет их - нет и тиража.

ЧЕГО ХОТЕЛОСЬ БЫ?

Хотелось бы, чтобы, во-первых, новый издатель сохранил костяк авторского актива.

Во-вторых, чтобы журнал получил новое дыхание, по всем параметрам стал лучшим массовым информационно-аналитическим и научным изданием, надежным рупором нашего учредителя и всех членских организаций Федерации независимых профсоюзов России. Думаю и надеюсь, что «Солидарности» и ее главному редактору Александру Владимировичу Шершукову эта задача будет по плечу.

До свидания, дорогие коллеги! С искренним пожеланием вам здоровья, благополучия и счастья,

Марсель ВАЛИТОВ,
ваш покорный слуга

ТЕМА НОМЕРА: РТК

Юлия РЫЖЕНКОВА

Тройка века

Как профсоюзы выстраивали социальное партнерство

Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений - это вершина айсберга под названием «социальное партнерство». База - то самое партнерство между профсоюзами, работодателями и властью - выстраивалась долго и трудно и, наверное, до конца еще не сформирована. Любопытно, но инициатором становления этой системы в начале 1990-х выступили именно профсоюзы, и благодаря именно им в нашей стране социальные конфликты решаются за столом переговоров. При этом до сих пор периодически приходится слышать от профсоюзных активистов, что социальное партнерство - это обманка, что этим термином профорганизации покрывают свое соглашательство и беззубость. Может быть, они правы?

КОМУ НУЖНО СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО?

- Чаще всего говорят, что социальное партнерство существует для того, чтобы в процессе переговоров прийти к компромиссному решению. Не могу однозначно согласиться с этим, - говорит советник ФНПР Галина Стрела. - Компромиссного - по отношению к кому? При равенстве сторон в правовом плане (это один из принципов социального партнерства, зафиксированный российским законодательством в ТК РФ) до настоящего времени не достигнуто, по моему мнению, равенство возможностей сторон, что влияет на ход переговоров. Возьмем самый простейший пример: доступ к информации, необходимой для переговоров, для оценки реальной ситуации и возможностей сторон. Из трех сторон самая ущемленная, что ли, - представители работников, профсоюзы. У предпринимателя-работодателя есть возможность давить тем, что он хозяин, что у него ресурсы, рабочие места, которые работник может потерять под вполне «пристойным» предлогом. У государства свой ресурс - законодательство, которое далеко не всегда формируется с учетом реальных интересов простого работника. А у профсоюзов какой основной ресурс? Солидарность... Забастовка, законная организация которой сегодня под большим сомнением. Кто, как и при каких условиях может воспользоваться этим ресурсом? Поэтому вполне обоснованно можно предположить, и это наблюдается довольно часто в практике, что компромисс в процессе переговоров будет иметь место не в пользу профсоюзов. Надо понимать, что даже если в законе записаны равные права при переговорах, то равных возможностей реально нет. Над этим работают на всех уровнях трудовых отношений соответствующие структуры профсоюзов.

Галина Ивановна находилась у самых истоков формирования социального партнерства, участвовала в создании РТК и до сих пор присутствует на всех ее заседаниях в качестве эксперта. Именно поэтому она как никто другой знает, что на самом деле социальное партнерство - это не поиск компромиссов, а идеология отношений между тремя сторонами, определенная система. Система переговоров, документов, структура ведения переговоров от уровня первичной профорганизации и до уровня государства.

- Что является альтернативой социальному партнерству? Социальный конфликт, - уверена зампред ФНПР Нина Кузьмина. - Но любой конфликт все равно раньше или позже обсуждается за столом переговоров. И тогда это уже социальный диалог. В случае если социальный диалог приводит к конструктивным результатам, он превращается в социальное партнерство.

Сегодня, в отличие от начала 1990-х, у нас уже сформирована система переговоров. На первичном уровне - работодатель и представители работников заключают коллективные договоры. На среднем уровне - идут переговоры и заключаются отраслевые соглашения. И наконец, в Российской трехсторонней комиссии обсуждаются все вопросы, касающиеся социально-трудовой сферы, и заключаются Генеральные соглашения. Огромная регулируемая система переговоров и соглашений разного уровня - это и есть то самое социальное партнерство.

Галина Стрела вспоминает, как это все начиналось. Сначала были просто договоренности о том, как проводить переговоры, потом появились документы, затем - закон об РТК, соответствующее законодательство в регионах, взаимосвязи между

федеральными соглашениями и региональными. То есть появилась система законов, регулирующих эти процессы. В соответствии с этими законами велись переговоры, заключались колдоговоры и соглашения на всех уровнях. Их количество из года в год увеличивалось, чего профсоюзы и добивались.

- В начале пути была большая проблема: отсутствовало само понятие «работодатель», с кем можно было вести переговоры и заключать реальные договоры, - вспоминает Галина Ивановна. - Кто такой работодатель? То ли это директор организации, то ли еще какой-то исполнительный руководитель, то ли это вся организация как юридическое лицо, то ли это только частный собственник или управляющий государственной собственностью? И решать этот вопрос приходилось, в том числе, профсоюзам: давать определение, кто такой работодатель, закреплять его законодательно через федеральные и региональные законы. Сейчас это утряслось, но лишь юридически. Это не значит, что все без проблем реализуется на практике. Появились предпринимательские структуры с иностранным капиталом, транснациональные компании - все это вносит свои особенности в процесс переговоров, а часто - и проблемы. Один из базовых принципов соцпартнерства - добровольность вступления в переговоры и заключения коллективных договоров и соглашений. Хороший принцип, красивый, но эффективно он работает только в ситуации реальной социальной ориентированности предпринимательского сообщества. Официальная государственная политика тоже за социализацию отношений, если можно так выразиться. Однако до всеобъемлющего (ну почти всеобъемлющего) понимания работодателями, что все мы в одной лодке, еще далеко,

и усилий приложить придется еще много. А сегодня поле переговоров недостаточно велико, чтобы их результаты сказались на благополучии каждого наемного работника.

На уровне предприятия проблем с определением переговорщиков обычно не возникает: есть руководитель предприятия, есть само предприятие как юридическое лицо - это одна сторона; первичная профорганизация - другая сторона. На федеральном уровне тоже все нормально. Тут сказались преемственность СССР: у ВЦСПС была практика ведения переговоров с правительством, партией. Конечно, этот опыт трансформировался под новые условия, переговоры стали другие, тем не менее, система сохранилась. Тогда же сформировался Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП), и его лидер был сторонником соцпартнерства. То есть на федеральном уровне три стороны были и старались найти формы взаимоотношений.

А вот на отраслевом уровне было хуже. Там и до настоящего времени еще нет достаточно представительных объединений работодателей. Крупные заводы, на которых исторически всегда были профсоюзы, вошли в отраслевые объединения, но за бортом осталось множество средних и малых предприятий.

- Поначалу у замминистра труда было право направлять соответствующим работодателям извещения о заключении того или иного соглаше-

ния и предлагать им присоединиться. Если те в течение какого-то периода не отвечали ни да, ни нет, то их присоединяли автоматически - и к преимуществам, которые давали соглашения, и к ответственности по обязательствам, содержащимся в соглашениях. Потом уже в Трудовом кодексе указали, что отраслевое соглашение распространяется на все организации отрасли, но в реальности это не очень хорошо работает, - констатирует Галина Стрела.

КАК СТАТЬ ЧЛЕНОМ РТК

Заседания Российской трехсторонней комиссии всегда проходили и проходят в Овальном зале Белого дома, потому что, по идеологии МОТ, две стороны - работодатели и профсоюзы - ведут переговоры, а государство осуществляет функцию рефери.

- В системе социального партнерства правительственная сторона выполняет две функции: рефери и работодателя, - добавляет Галина Стрела. - Для работников бюджетных отраслей (образование, медицина, культура и т.д.) правительство - в определенной степени, опосредованно - является работодателем. Сейчас эта система немного меняется. Образовательным и медицинским учреждениям уже разрешено самим зарабатывать деньги, так что у них появился дополнительный, рыночный, источник финансирования, а не только бюджет страны. Хорошо это или плохо - сегодня не об этом речь. Но однозначно - это новшество пока

создает специфические проблемы при переговорах по коллективным договорам и соглашениям.

Представительство общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и правительства РФ определяется сторонами самостоятельно в соответствии с законодательством. Каждое зарегистрированное общероссийское объединение, как профсоюзов, так и работодателей, направляет своего представителя в состав РТК. Утверждение и замена представителей общероссийских объединений профсоюзов и работодателей производятся в соответствии с решениями их органов; утверждение и замена представителей правительства РФ - в соответствии с постановлением правительства. Количество членов РТК от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

От профсоюзной стороны, по закону, членами РТК могут быть лишь избираемые профлидеры, например, председатели отраслевых профсоюзов. На региональном уровне - это председатели или зампреды региональных объединений профсоюзов. Административный аппарат профсоюза, то есть специалисты, которые работают по найму, не могут быть членами РТК, хотя это не мешает им работать в качестве экспертов по всем обсуждаемым вопросам и участвовать в заседаниях комиссии. Таким образом, членами РТК от профсоюзной стороны сегодня являются 30 председателей отраслевых профсоюзов.

- Что является альтернативой социальному партнерству? Социальный конфликт. Но любой конфликт все равно раньше или позже обсуждается за столом переговоров. И тогда это уже социальный диалог. В случае если социальный диалог приводит к конструктивным результатам, он превращается в социальное партнерство, - уверена зампред ФНПР Нина Кузьмина.



СХЕМА РАБОТЫ РТК

Процесс рассмотрения вопроса через трехстороннюю комиссию выглядит следующим образом. Например, правительство выходит с инициативой нового законопроекта, направляет документ всем трем сторонам РТК с просьбой рассмотреть его. Тридцать председателей профсоюзов - членов РТК его получают и готовят мнение по нему. Будут ли они его изучать лично или дадут поручение своим специалистам - это их внутреннее дело. После того как все определились со своим личным мнением, в обязательном порядке собирается заседание профсоюзной стороны, которая вырабатывает коллегиальное мнение по этому вопросу. И именно его отстаивает дальше профсоюзная сторона, даже если кто-то из председателей профсоюза с ним не согласен.

Кроме того, все члены РТК входят в ту или иную рабочую группу по своему выбору. Всего групп семь, как и разделов Генсоглашения. На заседания рабочей группы собираются представители всех трех сторон - члены РТК, а также эксперты, и именно там проходят активные дискуссии по определенной тематике, вырабатывается единая позиция группы, которая затем выносится на рассмотрение РТК.

- Там мы высказываем наше мнение и доказываем свою правоту. Каждая сторона выдвигает определенные аргументы, и чьи аргументы победят, то решение и принимает рабочая группа по данному вопросу, - поясняет Галина Стрела.

Это еще не окончательное решение, это лишь решение рабочей группы, заседание которой проходит до заседания РТК, но по нему уже видны тенденции, позиции сторон. Бывает, что стороны к заседанию трехсторонней комиссии меняют свое мнение, но происходит это крайне редко. Галина Ивановна продолжает:

- Иногда бывает, что представленный на рассмотрение материал не готов, и тогда рабочая группа решает вернуть документ в ведомство на доработку. Если же рабочая группа выработала общее решение, то документ выносится на рассмотрение РТК, и там опять начинается его рассмотрение, опять каждая сторона свои аргументы выдвигает.

ОСНОВНЫЕ ВЕХИ СТАНОВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

I этап: 1991 - середина 1990-х. Начало рыночных реформ, появление первых ассоциаций работодателей - РСПП, КСОРР, поиск профсоюзами своей позиции в новых условиях.

1991. Указ президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.1991.

Президиум Совета ФНПР ставит задачу заключить Генеральное соглашение на 1992 год на республиканском уровне.

Постановление XIV пленума Совета ФНПР «О действиях ФНПР по развитию социально-трудовых отношений». В этом документе заложены принципиальные положения, которые до сих пор служат ориентиром для политики профсоюзов в области социального партнерства.

1993. Президиум Совета ФНПР рассмотрел вопрос «О нарушениях Генерального соглашения». ФНПР констатирует невыполнение правительственной стороной обязательств по контролю цен на энергоносители, обеспечению трехсторонних консультаций и переговоров по проектам документов, затрагивающих наиболее важные социально-экономические вопросы.

1995. Срок действия Генерального соглашения увеличивается с одного года до двух.

Вырабатываются подходы к иерархии соглашений. Стороны, подписавшие соглашение на уровне отрасли и субъекта РФ, признают договоренности, достигнутые на федеральном уровне.

II этап: середина 1990-х - 2002. Расширение законодательной базы социального партнерства, развитие трехстороннего взаимодействия (прежде всего на региональном и отраслевом уровнях), активное формирование региональных объединений работодателей, осознание профсоюзами своей роли в условиях рыночной экономики, активизация их действий.

1996. ФНПР ставит задачу заключить коллективный договор в каждой организации. «Нет коллективного договора - нет профкома» - становится девизом работы ФНПР.

Ставится задача на всех уровнях переговоров добиваться повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума.

1997 - 1998. Активный процесс становления региональной законодательной базы социального партнерства. Приняты первые законы о социальном партнерстве в Свердловской области (1995), Вологодской области (1996), Ставропольском крае (1997). Принят закон города Москвы «О социальном партнерстве» (1997).

1999. Для заключения Генерального соглашения, рассмотрения отраслевых тарифных соглашений и урегулирования трудовых споров (конфликтов) была образована Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (ФЗ от 1.05.1999 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»).

2001. Работодателям вменено в обязанность вести переговоры по заключению коллективного договора, если работники выступают с такой инициативой.

2002. Принятие нового Трудового кодекса РФ.

III этап: 2003 - 2012. Разработка национальных проектов, вступление в силу ТК РФ со специальным разделом «Социальное партнерство» и новой его редакции, формирование многоуровневой системы социального партнерства, принятие ФЗ «Об объединениях работодателей», дальнейшее укрепление профсоюзов.

Что дальше происходит с документом в РТК? По нему принимают какое-то решение. Принять к сведению, но доработать с учетом высказанных мнений. Либо просто принять (такое тоже бывает). Либо не принять. Если это законопроект и стороны его поддерживают, то с этой резолюцией он поступает в Госдуму. Если это какой-то правительственный документ и всех он устраивает, то это зеленый свет правительству принять его в том же виде. Но чаще всего бывает, что две стороны - за (пусть и с какими-то оговорками), а третья (зачастую это профсоюзы) - против. Обычно в таких случаях правительственные документы стараются менять, насколько возможно, с учетом замечаний. Но если недовольство касается базовых вещей (как, например, увеличение МРОТ в стране), то в Госдуму направляют все как есть, вместе с особым мнением недовольной стороны.

Дума не является четвертой стороной соцпартнерства, но при рассмотрении в РТК законопроектов представитель думского комитета по социальной политике всегда присутствует на заседании и докладывает своему комитету о мнениях сторон. Кроме того, стороны РТК пишут для Госдумы свои аргументы, а там уже решают, принять их во внимание или нет. Бывает, что Госдума отправляет документ на доработку.

ПРОФСОЮЗНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ

За время существования социального партнерства вообще и РТК в частности профсоюзам есть чем похвастаться. На самом деле потихоньку, шаг за шагом, удается отстаивать те или иные права работников, улучшать их жизнь. Сейчас некоторые говорят, что индексация зарплаты на официальный уровень инфляции (порядка 5 - 8% в год) - это смешно, это мизер. Но ведь раньше не было и этого! И это тоже профсоюзное достижение.

Хотим показать вам наиболее яркие победы, которых не было бы, не будь социального партнерства.

- Одним из серьезнейших и важнейших результатов социального партнерства на первых порах его существования было формирование

Трудового кодекса РФ и иных законов трудового и социального характера. Профсоюзы не имеют законодательной инициативы на федеральном уровне, однако все законопроекты, предлагаемые правительством РФ, проходят рассмотрение по согласованной партнерами процедуре в системе работы РТК, - говорит Галина Стрела. - Раньше правительство иногда «хулиганило»: понимая, что какой-то законопроект или его какие-то положения профсоюзы не одобряют, документ отправляли в Думу, минуя РТК. Сейчас такого нет: и в правительстве по-иному работают, да и Госдума все равно вернет законопроект на рассмотрение в РТК - в соответствии с Соглашением с ФНПР.

ТРУДОВОЙ КОДЕКС

Когда разрабатывался Трудовой кодекс взамен устаревшего КЗоТа, каждая сторона социального партнерства представила на рассмотрение депутатов свой проект.

- И когда встал вопрос, какой проект обсуждать, депутаты поставили на голосование и решили, что профсоюзный проект Трудового кодекса самый взвешенный, - вспоминает председатель Росуглепрофа Иван Мохначук, принимавший самое непосредственное участие в его создании. - Мы долго над ним работали, и предложенная нами структура Трудового кодекса оказалась самой разумной. Ее взяли за основу. Затем мы месяца четыре ругались, обсуждали нюансы с соцпартнерами, в итоге вышли на разумный кодекс. Да, он несовершенный, есть там компромиссные позиции, но он согласованный, и он работает до сих пор.

- По сравнению с другими странами мы действительно получили хороший Трудовой кодекс, - подтверждает Галина Стрела, которая также участвовала в его создании. - Над ним работала комиссия экспертов от трех сторон - от правительства, от профсоюзов и от работодателей. По каждой норме орали до хрипоты и пытались найти взаимоприемлемую формулировку. Кодекс получился вполне приличный с точки зрения защиты интересов наемных работников.

Беда в том, что его нормы реально работают все еще не в полную силу. Причин тому много. Не все еще понимают, что получение законодательно закрепленных прав и гарантий достаточно для их неукоснительного действия. Жизнь сложнее и жестче. За реализацию прав тоже довольно часто приходится бороться. И это тоже одна из важных сторон деятельности участников трехсторонних отношений в сфере труда и иных социальных сферах.

Хочется отметить, что в новом кодексе, в частности, было закреплено, что минимальный размер оплаты труда не должен быть менее прожиточного минимума трудоспособного человека, что работник имеет право «на получение заработной платы своевременно и в полном размере», что за несвоевременную выплату заработной платы работодатель несет ответственность. ТК содержит норму, согласно которой работник может прекратить работать в случае, если его зарплата задерживается более чем на 15 дней, а рабочая неделя не может быть более 40 часов. В том, что в кодексе есть эти и многие другие нормы, заслуга профсоюзов и социального партнерства.

Но на этом работа не закончилась. Трудовой кодекс - живой организм, который постоянно меняется.

- За время нашей работы в Трудовой кодекс было внесено более 600 поправок, изменено 300 статей, появился новый, никогда ранее не существовавший раздел, регулирующий труд профессиональных спортсменов и тренеров, - сообщил на научно-практической конференции «20 лет социальному партнерству в России и 10 лет Трудовому кодексу РФ» первый заместитель председателя ФНПР Андрей Исаев. - Все это сопровождалось сложнейшими переговорами. На сегодня работа над Трудовым кодексом является образцом социального партнерства в самом широком смысле этого слова.

Нынешний Трудовой кодекс в России - один из самых прогрессивных в мире. Например, главный специалист по деятельности трудящихся Московского бюро Международной организации труда Сергус Головацкас сказал, что «многие страны мечтают о таком Трудовом кодексе».

- Самое большое достижение - это формирование всего трудового и социального законодательства. Потому что ни один документ законодательного характера не прошел мимо РТК, - говорит советник ФНПР Галина Стрела.



ЖКХ

У нас очень дорогие жилищно-коммунальные услуги, и они все дорожают.

- Каждый год, согласно статье Генсоглашения, мы этот вопрос слушаем на заседании РТК, - комментирует зампред ФНПР Нина Кузьмина. - Если бы его не слушали, если бы профсоюзы ничего не добивались, то эти тарифы были бы значительно выше. Многие просто этого не знают. Профсоюзы не совсем, но немножко приостановили рост тарифов. Да, тарифы все равно высокие, а у некоторых семей очень низкие доходы. Когда нам не удастся в достаточной степени сократить темпы роста этих тарифов, тогда мы ищем другой выход. Мы провели такое решение: те семьи, у которых эти платежи составляют больше 22% семейного дохода, имеют право на социальную помощь. В законе прописаны и виды этой помощи. Если бы не профсоюз, этого закона не было бы.

В апреле 2012 года государство окончательно отказалось от контроля за тарифообразованием в ЖКХ. Правительственные органы больше не будут следить за взаимодействием региональных и местных властей в сфере «коммуналки». И, соответственно, пресекать произвол и «разруливать» конфликты тоже не станут. Таким образом, без рассмотрения этого вопроса в РТК и без участия профсоюзов тарифообразование останется отданным на откуп местным властям.

АНТИКРИЗИСНАЯ ПРОГРАММА

- Как ни странно, но у нас соцпартнерство проявилось во время кризиса, когда были вынуждены объединиться все три стороны. Потому что пришло осознание, что все в одной лодке, и тогда все профсоюзные предложения нашли отражение в антикризисной программе правительства, - рассказывает Нина Николаевна.

Именно по инициативе профсоюзов и при поддержке РТК в антикризисную программу-2008 вошло следующее: поддержка безработных, переобучение, повышение квалификации, стажировка - все то, что потом осталось как «дополнительные меры по снижению напряженности на рынке труда». Такие программы принимаются в ряде регионов и сейчас, но отработаны они были в кризисное время и показали свою эффективность. Неслучайно в международных докладах отмечается, что, несмотря на самое большое падение промышленного производства в России (а мы среди развитых стран в кризис упали ниже всех), никаких социальных потрясений у нас не было.

- Потому что предпосылок для этого не было. Мы максимально старались смягчить ситуацию: и дотировали фонд оплаты труда, чтобы не было массового высвобождения рабочей силы, и помогали тем, кого сокращали на предприятиях, и ввели общественные работы, переобучение, повышение квалификации, - продолжает Кузьмина. - Хотя после кризиса остались горячие точки, но они были и до него: это Вятско-Полянский завод «Молот», горно-химический комбинат «Бор». Эти горячие точки возникли не из-за кризиса, а из-за разногласий собственников.

РЕФОРМА СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА

В настоящее время система предоставления компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, базируется на нормативно-правовых актах, сохранившихся еще с советской эпохи, и имеет «списочный» характер. Минздрав предлагает реформировать ее, заменив систему предоставления компенсаций по «спискам» на предоставление компенсаций по итогам обязательной аттестации рабочих мест.

Несмотря на вроде бы благую идею, которую профсоюзы, в принци-

пе, поддерживают, они категорически против принятия ее на данном этапе и пока успешно сопротивляются такому реформированию. Дело в том, что сегодня нет уверенности в том, что аттестация во всех случаях будет проводиться корректно. У нас не отработана методика проведения аттестации, поэтому вполне вероятна ситуация, когда работники, получающие компенсации по «спискам», потеряют положенные им льготы, хотя реально являются «вредниками». В общем, масса вопросов и непроработанных моментов.

- Сегодня у нас очень много компенсационных выплат связано с вредными условиями производства, со «списками», и эти выплаты составляют существенную прибавку к заработной плате. Зачастую работники попадают в ловушку низких зарплат, когда они вынуждены сами держаться за вредные условия труда. Потому что «нормальная» зарплата слишком мала, а вредные условия - это дополнительные компенсации, надбавки, досрочные пенсии, - возмущена таким положением дел Нина Кузьмина.

* * *

Так что же в итоге? Социальное партнерство и Российская трехсторонняя комиссия - это обманка или работающий инструмент? Думается, что ответ читателю стал очевиден. Даже те профсоюзные организации, которые считают соцпартнерство ненужным, после отказа работодателя заключать коллективный договор обращаются в суд, считая это нарушением закона. Но не будь социального партнерства, работодатель в принципе не обязан был бы заключать какие-либо соглашения с профсоюзами. Не было бы такого закона. Ну а «желтые», соглашательские профорганизации могут прикрываться какими угодно терминами. Реальные же профсоюзы от соцпартнерства выигрывают.



Михаил Шмаков:

«Без драйва я свою работу не представляю»

Председатель ФНПР ответил на вопросы Александра Шершукова

- Михаил Викторович, поскольку ваши интервью довольно регулярно публикуются, у интервьюеров уже возникают сложности. На большую часть вопросов ответы уже были, так что не хочется повторяться, спрашивая, например, чем важно социальное партнерство в нынешней России. Попробую начать с актуальных вопросов.

Уже некоторое время в России работает новое правительство и его социальный блок. Если оценивать в самом первом приближении, то какими общими штрихами можно охарактеризовать его деятельность? Плюсы, минусы?

- Каждый раз при смене правительства в любой стране общество ждет новых подходов и новых решений. Того же ожидают и профсоюзы, и прежде всего - в сфере социально-трудовых отношений. Россия - не исключение. Я работаю уже с двенадцатым правительством. И каждый раз приходится начинать сначала, сколько бы министров ни менялось. Но когда состав правительства меняется, как сейчас, на 75 - 80%, то этот камень, который скатывается, как у Сизифа, с горы, оказывается весьма далеко от подножья. Смена правительства - это мы как бы начинаем все сначала. Сначала в том смысле, что пришедшие в правительство люди не знают истории вопроса. Они знают промежуточный результат, от которого отталкиваются. Это касается пенсионных вопросов, совершенствования Трудового кодекса, повышения эффективности работы РТК по регулированию социально-трудовых отношений и так далее.

Профсоюзы в России, безусловно, укрепляются. При всех наших внутренних трудностях ФНПР становится сильнее. Но с правительством работать приходится по-новому. С одной стороны, там вроде бы хотят считаться с мнением профсоюза. А с другой - наш «дикий» российский бизнес тоже каждый раз хочет урезать права и возможности профсоюзов и расширить свои права в трудовых отношениях. Каждая из сторон тянет правительство, что называется, на себя.

- Но все равно этот, образно говоря, сизифов камень состоит из двух частей. Первая - это построение личных отношений: в правительство пришли другие люди. А вторая - это мысли, с которыми эти люди туда пришли. У каждого - свои убеждения, свой бэкграунд. У части социального блока нового правительства есть и своя предыстория отношений с профсоюзами, и позиция по социальным вопросам. Не секрет, что одна из формулировок со стороны профсоюзов, которая прозвучала в момент утверждения состава правительства, - это «правительство нетрадиционной социальной ориентации». По прошествии времени эта формулировка оправдывается?

- Эта формулировка себя оправдывает в том смысле, что люди, которые сегодня представляют социальный блок в правительстве, пришли из бизнеса. Более того, из бизнеса, нами критикуемого, то есть из структур, которыми руководил Михаил Прохоров. А с Прохоровым, как известно, у профсоюзов особые отношения, в связи со всякими его экстравагантными пред-

ложениями по - как мы считаем - возвращению рабства в России.

Есть взгляд профсоюзов на имеющиеся проблемы, есть требования профсоюзов. И есть, с другой стороны, общий идеологический настрой правительства. Я оставляю в стороне личные отношения, потому что это всегда индивидуально.

- Но они же, эти отношения, все равно влияют на решение вопросов?

- Да, они, конечно, влияют. Но я могу сказать, что еще ни разу за всю историю лично моего, как председателя ФНПР, взаимодействия с правительством это взаимодействие не принимало резко конфронтационного характера. Да, разные взгляды. Разная острота обсуждения вопросов. Однако мы всегда старались договариваться - и получалось. Например, Михаил Юрьевич Зурабов в общественном сознании оставил весьма негативное мнение о своем руководстве вопросами социальных отношений. Тем не менее, он по-своему последовательный человек, и как специалист тоже. Он придерживался других взглядов, но как с человеком мы с ним могли говорить с взаимным уважением. Полемика не переходила в разряд плескания друг в друга водой из стакана.

- То есть в процессе переговоров мужики матом никого не посылали?

- Матом... Эти «технические» слова всегда применялись, применяются и будут применяться, если между собой говорят мужчины. С женщинами, конечно, на таком языке разговаривать нельзя. А мужчинам иногда проще рассказать на «устном рус-



Председатель Федерации независимых профсоюзов России Михаил Шмаков. 1993 год (на фото слева)

Москва, 1 мая 1991 года. В столице прошли праздничные демонстрации, посвященные Международному дню солидарности трудящихся. На трибуне Мавзолея (слева направо): Анатолий Лукьянов, Михаил Шмаков, Владимир Щербаков и Михаил Горбачев

ском», чем наукообразными, красивыми оборотами.

Но это личные отношения, а что касается общественных... Есть парадокс, который сейчас проявляется, может быть, особенно остро. Он заключается в следующем. Все представители правительства, от премьера и до любого министра, говорят: мы строим социальную политику в соответствии с предвыборными статьями Владимира Путина. Эти статьи направлены на совершенствование социального государства. Но - и в этом заключается парадокс - основные практические решения, которые предлагаются, исходят от группы «экономистов-экстремистов» из Высшей школы экономики и Академии народного хозяйства. Это рыночные фундаменталисты. Они же - авторы «Стратегии-2020» в новом варианте. Эта стратегия официально не принята, но де-факто ее ползуче пытаются провести в жизнь. И поэтому возникает парадокс: при внешнем признании

приоритета социальноориентированных решений у нас, по сути, предлагаются решения, которые приведут к противоположному результату.

Приходится убеждать, что министры или их заместители неправы, что надо действовать по-другому. Но они, как энтузиасты, снова наступают, как у нас принято, на одни и те же грабли. И снова, получив по лбу черенком, вынуждены пересматривать свои позиции. Потому что недопустима позиция навязывания неприемлемых форм организации труда, типа заемного труда. Недопустима позиция навязывания неприемлемых решений по пенсионным вопросам. Недопустимо абсолютное равнодушие к предложениям об изменении налогового законодательства и переходе к прогрессивному налогообложению. И так далее. Сейчас правительство пытается использовать аргументацию рыночных фундаменталистов. Но все рыночные, капиталистические страны, западные страны, самые успешные - давно уже отказа-

лись от такого типа экономических отношений, от фундаментализма...

- Вы сейчас рассказываете о дискуссиях в высоких кабинетах. А вам не кажется, что за последние 10 лет профсоюзная политика на федеральном уровне ушла, образно говоря, с улиц в кабинеты?

Есть несколько важнейших для трудовых отношений, для профактивистов тем. Кампания «МРОТ по закону», которую проводила и проводит ФНПР. Продолжается борьба с заемным трудом. Все еще актуальны требования возвращения защиты для неосвобожденных профактивистов, тема повышения пособия по безработице и т.д. Получается так, что сейчас основная полемика на эту тему происходит, по сути дела, в правительственных комитетах или около них. В этом есть плюс, потому что стороны в рамках социального партнерства садятся за стол, не бьют друг друга физиономии, пытаются договариваться.



1 мая 1996 года. Президент России Борис Ельцин на демонстрации профсоюзов

Но есть определенные минусы. Например, как простые члены профсоюза принимают участие и могут воздействовать на все эти процессы? Каким образом? Только 1 Мая и 7 октября, когда мы выходим с этими лозунгами? Но 7 октября, во Всемирный день профсоюзных действий, и 1 Мая, в День солидарности трудящихся, - в эти дни во всем мире проводят акции. Понятно, что переговоры - это наша, профсоюзная специфика, неотъемлемый элемент нашей работы. Но получается так, что есть профсоюзное руководство, лидеры профсоюзов, которые пытаются договариваться, но эту большую, многомиллионную массу как аргумент не задействуют. Вам так не кажется?

- Не могу с вами согласиться. По нескольким причинам. Во-первых, вся эта борьба ведется не только в кабинетах, но очень часто - на площадке РТК. Там в достаточно острой манере,

в публичных спорах (действительно без мордобоя, с этим я согласен) обсуждаются животрепещущие вопросы. И не всегда приходим мы к согласию. Часто остаемся при своих мнениях. В соответствии с регламентом комиссии каждому координатору трехсторонней комиссии (вчера это был Александр Жуков, сегодня - Ольга Голодец) хочется, чтобы всегда принимались согласованные решения. Но мы не можем пойти на некоторые решения, за которые голосуют и выступают две стороны - правительство и работодатели. Когда мы видим, что там явно ущемляются интересы наемных работников, профсоюзы выступают против, несмотря на всяческое давление со стороны как работодателей, так и правительственной части РТК.

Во-вторых, то, что нет каких-то супермассовых акций в Москве, на федеральном уровне, - это не значит, что этих акций нет в регионах. Я с полной ответственностью могу сказать, что ежедневно на том или ином предпри-

ятии, в том или ином уголке страны существуют конфликты, в том числе выплескивающиеся на улицу. Но уличные акции могут только привлечь внимание к проблеме, а дальше, после них, все равно всё решается за столом переговоров. На мой взгляд, мы уже переросли уровень, когда приходится для постановки вопроса или для заявления своей позиции прибегать к уличным акциям. Да, это часто работает на пиар, как это показала деятельность так называемой оппозиции, которая строит свою активность на уличных акциях. Ну и что? Они через эти акции пытаются привлечь внимание к себе, чтобы с ними начали переговоры. Профсоюзам этого уже не надо делать, поскольку все знают: если с нами не начать переговоры - завтра на улице будет не 40 и не 100 тысяч белоленточников. Завтра на улице будут миллионы - по всей стране. И мы это показывали, кстати, в ходе акций, которые были в марте и в мае этого года.



Москва, 25 марта 2008 года. Пикет у штаб-квартиры компании «Нестле», нарушающей права профсоюзов

Мы заинтересованы прежде всего в решении вопроса, а не только в пиаре. Хотя, конечно, нас критикуют, что, мол, «вы слабо прибегаете к пиару». Наверное, нам стоит принять эту критику. Тем не менее, для нас важнее суть - когда решаются проблемы так, как это приемлемо для работников, для профсоюзов. Мы и дальше будем заставлять наших оппонентов, наших социальных партнеров садиться за стол переговоров. Если это будет невозможно, или с этим мы будем испытывать трудности, тогда выйдем на улицы, выведем своих активистов, чтобы продолжить этот диалог на улице.

Но я считаю, что дьявол всегда кроется в деталях. И сегодня важнее профессионально отслеживать эти детали, на которых тебя хотят, я грубо скажу, обмануть. Наши оппоненты часто начинают обставлять решение важного вопроса всякими малозначимыми деталями. А в итоге это приводит к тому, что они разводят руками: «Это решить невозможно». Для нас главное - поймать на этом обмане оппонентов, с

которыми мы ведем переговоры, чтобы сказать: ребята, вот здесь вы неправы, здесь неправы, давайте-ка решайте. А решение в пользу работников - это значит, что собственникам бизнеса надо залезать в свой карман. Их цель - максимизировать собственную прибыль, больше положить в карман, меньше заплатить, уменьшить свои издержки, в том числе на заработную плату. Наша задача - максимизировать заработную плату. То есть уменьшить личную прибыль собственника. И не важно, кто этот собственник - одно или несколько физических лиц либо целое акционерное общество, либо правительство - они всегда за свои интересы стоят. Так что эта часть нашей работы - не уличная. Это очень аккуратная работа юристов, экономистов, специалистов по переговорам. Она очень важна для того, чтобы принимались эффективные решения, которые будут работать на тех, кого мы защищаем.

- Российская трехсторонняя комиссия, один из основных элементов сегодняшней системы перегово-

ров, работала еще с середины 90-х годов...

- С начала 90-х годов.

- ...но та система, о которой вы говорите, она в реально дееспособном формате выстроилась с начала 2000-х. Вам не кажется, что она в большинстве своем опирается, по сути дела, на позицию Владимира Путина? Он принимает наши аргументы и способен к диалогу с профсоюзами. Но завтра, послезавтра на его место приходит другой человек, с другими взглядами. И если учесть упомянутых вами экономистов - ультралибералов и оппонентов со стороны работодателей, то получается, что профсоюзам придется начинать работать со всеми этими «контрагентами», которые, при всей их «социальной значимости», по большому счету, готовы сорваться с цепи. Ведь сейчас «на цепи» их держит, по сути, только Путин?

- Не совсем так. Я не согласен с вашим утверждением о том, что главное действующее лицо во всех этих наших

переговорах и взаимодействии с работодателями, с правительством в целом - это Путин. И вот, дескать, если Путин решит так, то так и будет, а если он решит по-другому, то будет по-другому. Путин тоже не вполне свободен в своих решениях.

Право и обязанность каждого президента - объективно оценивать обстановку и прислушиваться к мнению большинства, потому что за этим стоят выборы, за этим граждане страны, которые приходят к избирательным урнам и голосуют. Я не хочу употреблять слово «электорат», оно мне не нравится, я не буду пользоваться этим словом. Я говорю о гражданах, которые приходят избирать депутатов или президента. Любой политик не может с этим не считаться. Профсоюзы же объективно выражают интересы большинства населения, точнее - подавляющего большинства работающего населения. А, собственно, зачем нам нужно государство как институт, с президентами, депутатами, сенаторами и прочим, если этот институт под названием «государство» не работает на своих граждан? Нет такой работы власти - значит, ее свергают. И здесь или будет хаос, или возникнет новая конструкция власти, ответственной перед своими избирателями, которая будет работать на граждан своей страны.

Будет ли президентом Путин, будет ли президентом любой другой человек, он обязан будет с этим считаться. И если уж обращаться к нашей недавней истории, то случилось так, что СМИ как бы поделили двух лидеров. Один лидер - Путин, это лидер народный, лидер национальный, патриотичный и т.д. А вот некоторые СМИ пишут, что Медведев - это либерал, это человек, которому ближе либеральные ценности, ценности, которые проповедуют те самые ультралибералы из Высшей школы экономики и подобных институтов. СМИ пишут, что Медведев по-другому все бы построил и профсоюзы разогнал бы. Не будет этого. Потому что, как я уже сказал, любой лидер - Медведев ли, Путин ли - обязан считаться с профсоюзами. Если кто-либо с профсоюзами не считается и захочет их уничтожить - это будет один из вариантов диктатуры. Причем такой диктатуры, которую мы видели в XX веке, ко-

гда лидер одного из государств уничтожил демократические профсоюзы, а вместо них создал Трудовой фронт. Профсоюзники были отправлены в концлагеря... Чем это кончилось, мы все знаем. Поэтому то, что Путин прислушивается к профсоюзам, мы считаем очень большим позитивным фактором. Не только для страны в целом, но и для деятельности профсоюзов.

Но даже если не будет этого фактора, мы все равно должны работать так, чтобы - и через уличные акции, и через акции «кабинетные», переговоры на различных уровнях - поворачивать любого правителя страны в сторону решения проблем трудящихся. Профсоюзы являются той самой отрицательной обратной связью для властей предержащих, которые обязаны понимать, как отзываются в народе, в стране, на предприятиях их новации, инициативы и законы. Вот это и есть отрицательная обратная связь, если говорить с точки зрения теории управления как техническими, так и общественными системами. Если будет только положительная обратная связь, когда все время рукоплещут и говорят, какой ты великий и какой ты умный, - система пойдет вразнос. Отрицательная обратная связь - это конструктивная критика, то, что мы считаем одним из способов своей деятельности и своей обязанностью.

То же самое я могу сказать и о делах внутри профсоюзов. Здесь тоже должно быть понимание: к чему приводят все наши внутренние решения, насколько эффективно работает каждый профсоюз, в целом федерация - и делать из этого выводы и корректировать свою политику.

- Если говорить о федеральных проблемах, то, по прогнозам ряда экономистов и промышленников, осенью может начаться очередной кризис. Будет или не будет - это другой разговор. Но есть несколько «подвешенных» тем, которые Госдума России не решила и разошлась...

- Разошлась на каникулы. Потому что они снова соберутся и будут решать. Может быть, все дорешают...

- Мы на это, конечно, надеемся. Но, как вы считаете, будет ли разрешены осенью - до того предполагаемого кризиса - вопросы, связан-

ные с повышением МРОТ, с запретом заемного труда и с защитой неосвобожденных профактивистов?

- Во-первых, все эти причитания «будет новый кризис» мы регулярно слышим еще с 2009 года, они зазвучали, когда еще не успела пройти первая волна кризиса. А ее, кстати, и Россия, и российские трудящиеся пережили легче, чем наши коллеги в западных странах. В силу различных обстоятельств. В том числе благодаря достаточно разумным антикризисным решениям, которые приняло правительство.

Сейчас это снова повторяется на фоне того, что есть долговой кризис в Западной Европе, кризис в зоне евро, который выливается в довольно драматические события для этих стран. И по аналогии некоторые наши гуру и провидцы говорят, что нас осенью неминуемо ждет кризис. Я считаю, что эту проблему надо разделить как минимум на две части.

Первая. К кризису надо готовиться, и быть готовыми не только морально. Нужно принимать и технические меры, чтобы они увеличивали высоту соломки, которую надо будет подстелить.

Вторая. Мы наблюдаем крайне волнующую нас тенденцию: под разговоры о кризисе пытаются - еще без всякого кризиса! - урезать заработную плату и социальные права работников. Сейчас нам говорят, что если будет кризис, то тогда бизнес начнет сокращать рабочие места и снижать заработные платы. Но кризиса нет, а сокращения уже начинаются! Это приводит к тому, что доходы работника, семейные доходы понижаются, но - повышается прибыль, а значит, доходы собственников предприятий. И вот под разговоры о кризисе, грубо говоря, на народной крови и слезах, некоторые собственники предприятий уже сейчас начинают просто увеличивать свою прибыль за счет снижения доходов работников.

Вот к этому же относится и вторая часть вашего вопроса: будут ли приняты или не приняты решения о повышении МРОТ, запрете заемного труда и т.д. Могу сказать, что с МРОТ действительно сложно. Но я уверен, что мы должны добиваться, вплоть до использования самых острых форм борьбы,



22 марта 2002 года. Встреча с генеральным директором МОТ Хуаном Сомавией. Слева направо: Хуан Сомавия, Александр Починок, Михаил Шмаков



чтобы МРОТ реально отражал возможность человека жить на эти средства. Сегодняшний МРОТ - 4611 рублей - это уже только 60% от того прожиточного минимума (посчитанного, кстати, по плохой методике), который составляет около 7 тысяч рублей. МРОТ не должен быть ниже, чем прожиточный минимум, чем стоимость минимальной потребительской корзины. Причем - я продолжаю настаивать - методика подсчета стоимости этой потребительской корзины неправильная. Сейчас она пересматривается. Переговоры на эту тему начались еще при предыдущем правительстве. Мы не согласны с теми параметрами, которые закладываются в новый МРОТ. Я не провидец и не могу точно сказать, будет или не будет МРОТ повышен в этом году. Но то, что в следующем году он будет приближен или сделан тождественным стоимости минимальной потребительской корзины, в этом я уверен. Потому что по-другому не будет никакого развития, только

увеличатся протестные настроения. Но и профсоюзы не будут сидеть сложа руки. Мы будем действовать.

Что касается запрета заемного труда - я думаю, что, несмотря на гигантское и все возрастающее сопротивление, осенью нынешнего года этот закон будет принят.

- У меня такое впечатление, что его проще было принять еще в прошлом году, чем в этом, - если судить по возрастающим масштабам противодействия законопроекту...

- Да, конечно, было бы проще. Но в прошлом году тоже не дали. Причем кто не дал-то? Не дали те заинтересованные организации, люди, которые на этом зарабатывают, которые тем более не хотят дать принять его и сегодня. Но мы имеем уже годичное обсуждение этого закона, и я считаю, что наши позиции сильны как никогда. Хотя сопротивление тоже нарастает...

Если говорить о защите профсоюзных активистов, то я считаю, что мы должны приложить все усилия, чтобы

уже до конца года соответствующие изменения в Трудовой кодекс были внесены. Но здесь имеет место своеобразная позиция Конституционного суда. Мы хотели бы, чтобы у нас Конституционный суд был независимым и объективным. Но, видимо, так не получается, потому что предыдущее решение КС, отменившее ряд статей ТК, которые защищали неосвобожденных профактивистов, было принято явно под давлением бизнеса. Больше я ничего не хочу об этом говорить. Оставлю только одно слово - давление. Способы давления - пусть с этим разбираются те, кто может дать заключение об этике.

- Хочу перейти к другой теме - о проблемах внутри профструктуры. Есть некоторая проблема, которая всегда существует в любой большой организации: позиции руководства и рядовых членов профсоюза на самом деле часто разнятся, не совпадают. И крайне редко совпадают на сто процентов. Чем больше



7 мая 2007 года. Мировые лидеры профсоюзного движения на встрече с канцлером Германии Ангелой Меркель

Москва, 24 мая 2007 года. Третий этап Всероссийской акции профсоюзов «За достойную жизнь!»

организация, тем больше расхождение. Вы сами-то уверены, что знаете интересы и мнение членов профсоюзов? С другой стороны, всегда ли нужно руководствоваться их мнением? И как отличить так называемые «хотелки» от реальных интересов?

- Мнения и решения, декларируемые и проводимые в жизнь руководством ФНПР, каждого отраслевого профсоюза, гораздо ближе к мнению рядовых членов профсоюзов, чем к мнению отдельных представителей профструктуры, как структуры бюрократической. Как любое объединение, любой профсоюз имеет управленческие звенья на пути от рядового члена организации до председателя отраслевого профсоюза.

Но у нас есть ряд нерешенных проблем, все более и более тормозящих эффективную деятельность и развитие профсоюзов. Это касается организационных решений, которые нам необходимо принимать, и чем быст-

рее, тем лучше. Во-первых, проблематична сама структура профсоюзов - по количеству, по названию, по секторам деятельности.

- Вы имеете в виду необходимость укрупнения профсоюзов?

- Нет. Это следствие. А проблема заключается в том, что изжило себя само деление всего профсоюзного поля на отраслевые профсоюзы, построенные в соответствии со структурой советских министерств конца 80-х годов. И чем раньше это поймут отраслевые профсоюзы, тем лучше. Но ситуация у нас такова, что решение могут принять только сами профсоюзы, только члены профсоюза. А вот там-то как раз и содержится слабость, которая завтра может погубить каждый профсоюз: не хотят отказываться от той структуры, которая есть, от привычных вещей, хотя вся экономическая жизнь резко изменилась.

Да, нам необходимо укрупнение профсоюзов. Да, нам необходимо создание новых профсоюзов, с новыми

названиями, работающих в новых, создающихся секторах экономики. А мы по-прежнему говорим, что если мы, условно, «радиоэлектроника», то мы будем работать только с предприятиями радиоэлектронной промышленности. Но - бывшей: сейчас это все частные предприятия. Любой творческий коллектив может создать предприятие, которое работает вроде бы в сфере радиоэлектроники, но при этом достаточно автономно, не относясь ни к каким министерским или прочим структурам. А сам профсоюз туда не приходит, потому что вроде бы как это «не мое».

Я привел один пример, но то же самое можно сказать еще о десятках профсоюзов.

Вторая проблема в том, что в силу объективных причин количество членов профсоюзов, как и количество наших структур, где действуют первичные профорганизации, сокращается. Но по-прежнему почти каждый профсоюз содержит массу так называемых



Москва, 14 ноября 2006 года. VI съезд Федерации независимых профсоюзов России



обкомов как выборных органов, почти в каждом регионе. Проводятся конференции, существует аппарат, который очень часто замкнут не на членов профсоюза, а сам на себя. И вот здесь-то надо перенимать опыт наших зарубежных коллег.

Ну, вот смотрите. Есть массовые профсоюзы. И, к примеру, профсоюз машиностроителей - это одно, а профсоюз работников образования - это другое. Члены профсоюза работников образования есть в любом городе, в любом селе, они работают в школах, в детских садах и т.д. И это массовый профсоюз. Но есть профсоюз машиностроителей, который в силу объективных причин сжимается. Тем не менее, у него почти в каждой области есть обком. Насколько дееспособен такой небольшой обком?..

В некоторых профсоюзах пока еще робко, но уже начинают назначать своего представителя, который работает в одной, двух или трех соседних областях. Он помогает и координирует

работу первичных организаций данного профсоюза. Так что много «небольших обкомов» - это тоже большая проблема, которую надо решать и от решения которой зависит эффективность наших действий. И, кстати, зависит то, с чего вы начали эту тему: насколько мнение руководства совпадает или не совпадает с мнением члена профсоюза? Вот с решением этой проблемы мнения будут совпадать больше.

- То, что вы сейчас сказали, новостью не является. По большому счету, все люди, которые работают в профсоюзе, в общих чертах представляют, что надо сделать. А дальше, как в анекдоте, - начинаются нюансы. Главный из которых заключается в следующем: за организационные и управленческие изменения в рамках отдельного отраслевого профсоюза должны проголосовать люди, против которых де-факто эти изменения направлены. В результате эти люди ли-

шатся своего рабочего места, либо у них будет слегка подурезана зарплата. А поскольку любой профсоюз - демократическая организация (даже супердемократическая, раз в ней можно не выполнять решения, самими же и принятые), получается, что у ряда организаций отсутствует воля к жизни. Да, они будут длительное время существовать в таком виде, медленно отмирая численно, уменьшаясь, скукоживаясь. Извне заставить их что-либо сделать очень сложно. Или к этому нужно приложить столько усилий, что, наверное, проще коллапс построить, чем заставить небольшой профсоюз принять какое-то решение. Как выйти из этой ситуации - у меня даже фантазий нет.

Вот недавно объединились - после больших усилий - профсоюзы, действующие в секторе армии. Это большой шаг на самом деле. Но эти организации объединяют не очень много людей, не миллионы. А в сек-



Москва, 13 января 2011 года.
VII съезд Федерации независимых профсоюзов России

2 декабря 2010 года. 5-я Отчетно-выборная конференция МФП

торах реальной промышленности, там, где есть действительно крупные профсоюзы, провести аналогичное телодвижение, по-моему, либо крайне сложно, либо невозможно. Процесс объединения машиностроителей и автосельхозмаша идет уже больше 10 лет. И тормозится, по моему мнению, по соображениям местничества. Как из этого выходить?

- Если бы мы точно знали, как из этого выходить, давно вышли бы. Этого никто не знает. Здесь нужна только ежедневная, кропотливая работа методом убеждения, поскольку метод принуждения в демократической организации исключается. Но все ясно должны понимать, что если профсоюз умрет, то на его месте возникнет что-то новое. Или не возникнет. Но профсоюз УЖЕ умрет. Надо преобразовывать профсоюз, наступая иногда на горло собственной песне, как говорится. Другого выхода нет. Надо оценить: или смерть организации, или должны

быть действия, которые направлены на ее перестройку, в лучшем смысле этого слова.

- Все правильно. Другое дело, что был у Достоевского персонаж, который говорил: «Свету ли провалиться, или вот мне чаю не пить? Я скажу, что свету провалиться, а чтоб мне чай всегда пить». Я знаю и в Москве, и в других городах отдельные горкомы и обкомы, объединяющие менее сотни членов профсоюза. Это не организация. Она не собирает достаточно взносов даже на зарплату своему председателю и бухгалтеру. И это не новость. А сделать что-то с этим сверху невозможно. Сам по себе человек сидит и получает заработную плату - пусть маленькую, но приемлемую. И понятно, что ему совершенно наплевать на организацию...

- Да, это не ново, это не откровение, то, что я сказал. Но именно поэтому я вновь и вновь повторяю - необходимо, наконец, достучаться до разума

людей, которые принимают решение, поднимая руку при голосовании, необходимо менять уставы профсоюзов, устав ФНПР.

- Еще проблема из разряда внутренних. У нас, к сожалению, нечасто проявляется на практике такое действие, как солидарность, которое мы активно пропагандируем. Что я имею в виду? Можно письмами поддержать работников где-нибудь в Бирме, где их угнетают. Это понятно. А вот поддержать коллег, у которых проблемы на соседней фабрике, наладить какие-то межотраслевые коммуникации, пусть даже и в форме письма, - это происходит совсем не часто. Вот самые простые примеры. Только что Ленинградская федерация профсоюзов начала очень хорошее дело - поддержку уволенных профактивистов с предприятия «Хейнекен». По-моему, это первый случай, когда территориальное профобъединение целенаправленно прово-



дит кампанию солидарности, с письмами в адрес органов власти, работодателей и т.д., в поддержку конкретных людей с конкретного предприятия. То есть кампанию в поддержку людей не из своей отрасли. Либо в Саратове - там уволены профактивисты из сети магазинов «Магнит», и их тоже приходят поддерживать пикетами люди с других предприятий. Но в глобальном смысле это не свойственно нашей работе.

- И это проблема, не буду с вами спорить. Ее надо решать более эффективной работой всех наших звеньев, в том числе территориальных профобъединений. Но главное - что еще хуже - такая солидарность слабо наблюдается даже внутри одного профсоюза. Да, жизнь нас учит и требует чаще прибегать к такому способу, но... В этом проблема, ее надо решать.

- Теперь немного о другом. Политиков иногда называют не вполне хорошими словами. С вашей точки зрения, должен ли быть профработник политиком, и насколько? И что вы вкладываете в это понятие?

- Профсоюзы - не политическая организация. Это экономическая организация, которая должна прежде всего делать свое дело - защищать экономические интересы членов своего профсоюза. И с этой точки зрения давайте разведем два понятия. Политическая деятельность - как деятельность партии, которая создается для того, чтобы бороться за власть, приходить к власти, предлагать обществу свою программу дальнейшей жизни, и если эта программа поддерживается, политические партии начинают руководить страной. Мы эту часть отделяем от слова «профсоюзы», от профсоюзной деятельности. И не будем сейчас гово-

рить о работе профсоюзных активистов ни в «Единой России», ни в «Союзе труда» - это отдельная тема. Внутри профсоюзов - давайте будем говорить о политике, об активистах, руководителях профсоюза как о политиках, в узком смысле этого слова.

Конечно, надо очень грамотно и взвешенно выстраивать свою политику. Это касается отношений как между председателем профкома и конкретным работодателем, так и между крупным профкомом и органом местного самоуправления, на территории которого действует этот профком. Причем от решения этого органа самоуправления зависит, скажем, наличие детских садов, отдыха детей летом, да есть уже и ряд новых проблем, которые волнуют работников предприятий. И в этом «узком» смысле каждый профактивист, причем на всех ступенях профсоюзной иерархии, дол-



Москва, 20 февраля 2012 года. Автопробег в поддержку кандидата в президенты России Владимира Путина

принимаются на съезде, на заседании Генсовета, на заседании Исполкома и которые надо выполнять. Прокладывать путь, если хотите. Задавать вектор деятельности, который должна иметь наша организация для повышения авторитета и для того, чтобы к нашим предложениям прислушивались, чтобы они влияли...

- Это вы отвечаете как политик. А для себя лично?

- Секунду. Я же еще не закончил отвечать, а вы уже перебиваете меня. Это известный политический прием, когда оппонента слушать не хочешь и пытаешься его перебить.

- Я, наоборот, пытаюсь вызвать личную реакцию...

- Я заканчиваю первую часть ответа. Это то, что движет мною как руководителем, и то, что я обязался выполнять, когда давал согласие на то, чтобы меня избрали на эту должность. Это было уже несколько раз. Каждый раз меня спрашивали: вы готовы работать на профсоюзы, на развитие нашего движения? Я говорил, что готов и постараюсь не посрамить ни профсоюзы, ни себя. Вот это является движущими силами.

Что касается лично, то я считаю свою работу достаточно интересной. Каждый день - новое, каждый день - непредсказуемое. Это даже некий драйв, я бы сказал, который сопровождает меня на протяжении всех этих 20 лет. Без этого драйва я свою работу не представляю.

- Среди человеческих пороков, которых у людей много, к каким вы можете отнестись со снисхождением? И наоборот, какой из пороков вы не готовы простить никогда?

- Не прощается только одно - предательство.

- Вы как его понимаете?

- Предательство - это когда человек не выполняет то, что он обещал сделать. Не работает на общую цель, хотя обязан это делать. Начинает действовать под влиянием других факторов или продается оппонентам. (Продается - в относительном виде, это не значит, что продажа и покупка происходят только через денежные знаки.) Это прощать нельзя.

А все остальное... Я не говорю про такие вещи, как уголовное преступле-

ние: педофилия, или убийство, или что-то еще. Это я вообще в вашем вопросе вывожу из объектов обсуждения. А все остальное - оно не то что заслуживает снисхождения, но, по крайней мере, это надо понимать. И потом, все это относительно. В историческом смысле вчера, 20 - 30 лет назад, гомосексуализм был уголовным преступлением, а сейчас это подается чуть ли не как заслуга. Нам, считай, говорят, что гомосексуалисты - это самые хорошие люди. А традиционная ориентация - это, значит, плохо?

- Возможно, через некоторое время за гомосексуализм даже будут награждать.

- Я говорю это к тому, что понятия добра и зла часто смещаются. Чем закончилась история Содомы и Гоморры, мы знаем, по крайней мере, по библейским рассказам. Но я просто привел это как вариант. Хотя можно привести еще десяток примеров того, что вчера пороком считалось, а сегодня не считается. И наоборот.

- Это в общественном понимании. Я имел в виду - в личном понимании.

- Я сказал - предательство. Это прощать нельзя. Все остальное... с этим надо как-то разбираться, понимать.

- У вас много было таких ситуаций, когда вы с этим сталкивались?

- Были такие ситуации.

- Вы по натуре человек, просчитывающий ситуацию, - это с одной стороны. А с другой стороны - человек азартный. Были ли случаи, когда в политике или в профсоюзах вы рисковали и выигрывали?

- Много раз.

- А проигрывали?

- Иногда.

- Можно услышать историю про какой-то, пусть давний, случай?

- Думаю, не стоит. Могу сказать, что общее соотношение - 95 к 5. В 95% случаев выигрывал, в 5%, может быть, проигрывал. И то - каждый проигрыш надо оборачивать себе на пользу.

- Вы сны видите?

- Как правило, сны мне не снятся. Если такое происходит, то очень редко, и я, как правило, ничего не помню. Я засыпаю в момент, когда моя голова касается подушки.

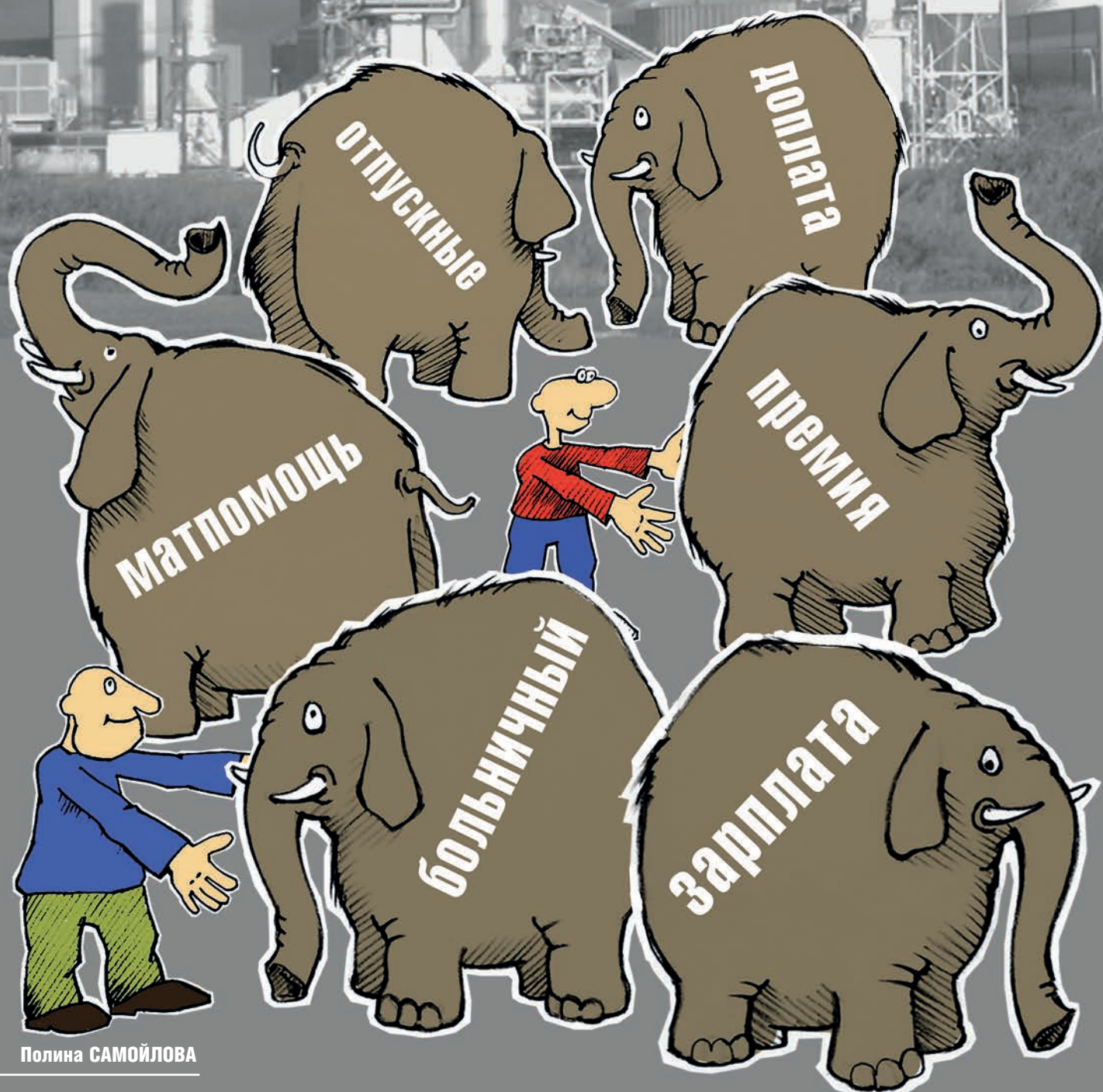
жен быть политиком. То есть уметь выстроить отношения. Это не значит целоваться в засос или ложиться под чье-то мнение. Надо отстаивать свое мнение. Но отстаивать - всеми способами. В том числе - через взаимодействие, переговоры, какое-то политическое лавирование.

- Личный вопрос. Уже лет двадцать работая в данной должности, вы ежедневно приезжаете к 10 часам утра в свой кабинет, примерно до 7 - 8 часов вечера, а то и дольше, в непрерывном режиме занимаетесь профсоюзами. В формате международной политики, отношений с властью. Профструктура, кадровая тема, собственность... И так - 20 лет. Это срок. Что для вас является движущей силой, стимулом?

- 20 лет - это не просто срок. Это большой срок. Но стимулом является только одно - это те решения, которые

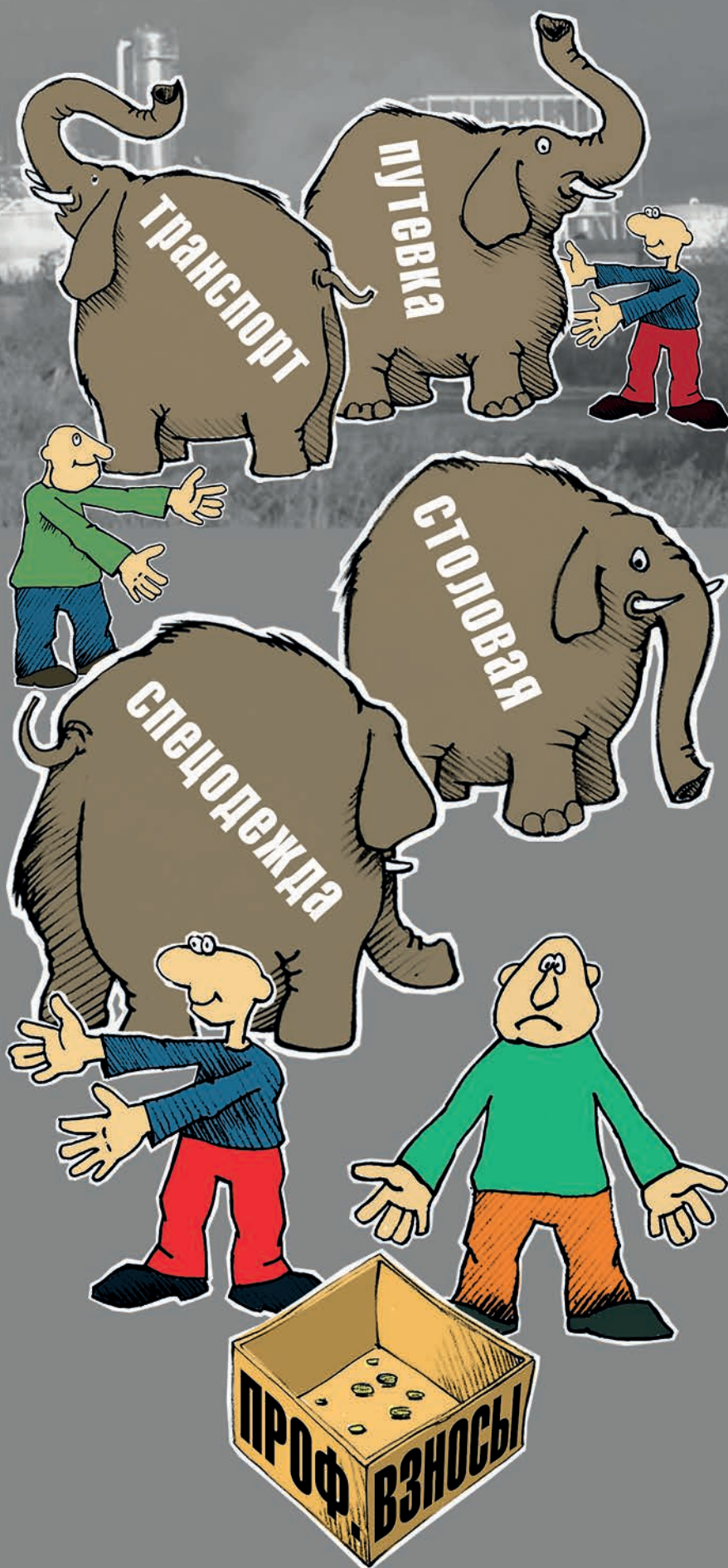
Правила раздачи слонов

Должен ли колдоговор распространяться на всех работников предприятия?



Полина САМОЙЛОВА

На кого должен распространяться коллективный договор: на членов профсоюза или на всех работников предприятия? Первой точки зрения придерживаются в основном председатели первичных организаций, второй - верхушка профсоюзов. О том, какие аргументы есть у каждой из сторон, как эта дилемма решается в других странах и какие существуют компромиссы - из первых уст.



В том, что коллективный договор является одной из самых действенных форм регулирования социально-трудовых отношений, сомневаться не приходится. К примеру, в 2003 году в США действовало около 150 тысяч колдоговоров, в ФРГ - 45 тысяч, во Франции - 2 тысячи. Право на коллективные договоры в большинстве случаев либо прямо закреплено в Конституции (Франция, Япония, Греция, Италия, Испания, Португалия), либо трактуется как право, производное от права работников на объединение (ФРГ, Австрия, Дания, Люксембург).

Во многих странах это право регулируется в законодательстве (США, ФРГ, Япония, Австрия, Нидерланды, Бельгия, Люксембург, Швеция, Португалия, Испания, Канада, Новая Зеландия). Но бывает, что право на коллективный договор опирается на обычай, прецедент, судебную практику, а также закреплено в общенациональных соглашениях, заключаемых между центральными объединениями профсоюзов и предпринимателей (Дания, Норвегия).

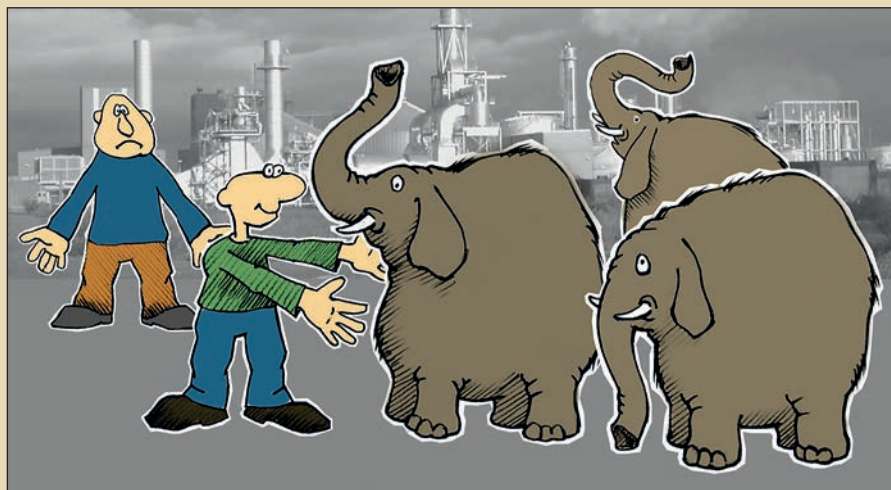
Тем не менее, вне зависимости от юридических тонкостей, на которых базируется система коллективных договоров в той или иной стране, один из самых важных вопросов, встающих перед профсоюзом: распространять ли действие колдоговора на всех работников предприятия или исключительно на членов профсоюза?

В России согласно ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения - независимо от членства в профсоюзе и участия в заключении колдоговора. Но это норма устраивает далеко не всех.

«ТОЛЬКО ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА»

В первую очередь заинтересованы в изменении имеющегося порядка вещей председатели первичных организаций. В общем, те, для кого «мотивация профсоюзного членства» - будни и конкретные переживания из-за потери еще одного члена профсоюза, а не повод для научного доклада.

...Сейчас у многих отношение к профсоюзу потребительское. Дескать, раз я плачу - мне должны, причем должны что-то, дающее ощутимые выгоды. А то, что профсоюз делает реально серьезные дела, ведет сложную работу, - это приходится дополнительно разъяснять. Но если коллективный договор будет только для членов профсоюза, люди почувствуют разницу, и будут изменения в отношении к профсоюзам...



На последнем съезде Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности Татьяна Хоботько, председатель профкома ОАО «Атомэнергoproject», говорила о том, что распространять коллективный договор нужно лишь на членов профсоюза: «Чем выше зарплата, тем больше людям жалко профвзносов. Мы все чаще слышим: “У меня кредит на машину. Зачем мне отдавать вам три тысячи рублей в год, если коллективный договор и так на меня распространяется?”»

Ее заместитель Софья Брунова полностью разделяет это мнение:

- Люди должны понимать, зачем им профсоюз и что этот профсоюз может. Сейчас у многих отношение к профсоюзу потребительское. Дескать, раз я плачу - мне должны, причем должны что-то, дающее ощутимые выгоды. А то, что профсоюз делает реально серьезные дела, ведет сложную работу, - это приходится дополнительно разъяснять. Сейчас плодами этой работы пользуются все. Но если коллек-

тивный разговор будет только для членов профсоюза, люди почувствуют разницу, и будут изменения в отношении к профсоюзам.

Во многих странах именно так и происходит - коллективный договор распространяется «на своих». К примеру, в Болгарии действие колдоговоров распространено на рабочих и служащих, которые являются членами профсоюзной организации - стороны договора. Впрочем, рабочие и служащие, не входящие в состав профорганизации, заключившей договор, могут к нему присоединиться, подав письменное заявление об этом работодателю и руководству профорганизации.

В Швеции, Швейцарии, Бельгии, Ирландии, Дании, Норвегии, Финляндии все коллективные договоры, а в Италии большинство их, распространяются, по закону, лишь на членов организаций, заключивших эти договоры.

В Новой Зеландии колдоговоры распространяются на новых работников в течение первых 30 дней с момен-

та заключения ими трудового договора. В течение этого времени (или позднее) работник вправе вступить в профсоюз, участвовавший в заключении данного соглашения, и таким образом официально стать стороной последнего. В противном случае по истечении 30 дней действие колдоговора в отношении данного работника прекращается.

- Мнения о том, что коллективный договор должен распространяться только на членов профсоюза, придерживаются большинство председателей первичных организаций нашей «оборонки», - уверен Владимир Афанасьев, председатель профкома ОАО «Ковровский электромеханический завод». - Я тоже уверен, что это необходимо сделать. Проблема мотивации профсоюзного членства стоит чрезвычайно остро. Люди сегодня прагматичные, особенно молодежь: заплатят 10 рублей и на эти 10 рублей хотят получить что-то конкретное. И они не замечают работу профсоюза. А ведь сегодня эта работа - представлять

интересы членов профсоюза перед работодателем, ведь он не может общаться с каждым работником отдельно. Кто-то должен сформировать позицию коллектива, кто-то должен ее представлять. Как правило, это делает профсоюз.

Вот, к примеру, недавно подняли у нас зарплату, - продолжает Афанасьев. - Я долгое время настаивал на том, чтобы пересмотреть оклады и тарифы. Я сделал эту работу, «доставал» директора, спорил с ним, ругался... И все равно мы «дожали» эту проблему - зарплаты работникам подняли. Члены профсоюза оплатили и мою работу, и всего коллектива профкома. А остальные работники, не члены профсоюза, получили увеличение зарплаты, но не платили за представительство их интересов. Все равно как в автобусе «зайцами» прокатились. Это несправедливо относительно членов профсоюза, которые, получается, финансируют нас, вас, ФНПР, да еще и улучшение условий жизни не членов... Я считаю, что работу над коллективным договором должны оплачивать все получающие от этого выгоду, а не только члены профсоюза. И такого же мнения, по-

вторую, придерживается большинство председателей первичных организаций нашего профсоюза. К сожалению, руководство профсоюза нашей точки зрения не разделяет.

ОПАСНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

У руководства свои аргументы, не менее убедительные.

- Вопрос сложный, и внутри каждой организации есть свое мнение, - говорит Андрей Чекуменев, председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности. - В нашем профсоюзе ряд председателей первичных организаций убеждены в том, что колдоговор необходимо распространять только на членов профсоюза. Аргументов масса: мотивационный момент, поднятие престижа, привлечение новых членов, защита только своих людей, а не «нахлебников»... Понятные вещи, понятные аргументы. Да, если бы эта идея претворилась в жизнь, было бы хорошо. Все бы знали, что сначала нужно вступить в профсоюз, а потом получить блага. Только есть проблемы другого характера. После смены КЗоТа Трудовым кодексом они забылись.

Раньше на предприятии могло существовать несколько коллективных договоров, - поясняет Чекуменев. - То есть любой профсоюз, действующий на предприятии, может заключить колдоговор для своих членов. Это стало почвой для появления на том же предприятии альтернативных малочисленных первичек, вроде СОЦПРОФа. Когда меняли ТК, мы сами убедили всех, что колдоговор должен быть один. А как быть людям, на которых не распространяется колдоговор? Никак. Приходится распространить на всех. Дилемма такова: либо единственный колдоговор на всех, либо много разных. Мы тогда сочли, что единый колдоговор лучше, и практика подтверждает правильность сделанного выбора. Тогда профсоюзы были сильнее и не видели каких-то проблем. Сейчас же по разным причинам люди выходят из профсоюзов. Есть организации, которые существуют на грани 50-процентного членства или уже имеют в своих рядах менее половины работников предприятия. И если мы запишем, что колдоговор только для членов профсоюза, а у первички на предприятии менее 50%... Тогда колдоговор может заключать иной пред-

...Сегодня профсоюзным организациям приходится доказывать, что они нужны работникам. Когда мы решим сделать колдоговор только для членов профсоюза, у остальных работников появится право заключать свои соглашения. На предприятиях будет по 5-6 колдоговоров, и свои преимущества мы мигом растеряем...



ставительный орган - например, совет трудового коллектива. И что будет для членов профсоюза в колдоговоре, который заключал не профсоюз? Совершенно непонятно.

В инициативе председателей первичек Чекменев отмечает в первую очередь недальновидность:

- Мне понятны желания и устремления председателей первичных организаций, которым распространение коллективного договора только на членов профсоюза существенно упростило бы жизнь. Но немного дальше они не заглядывают. А дальше могут возникнуть серьезные проблемы. Допустим, работодатель вошел в клин с профсоюзной организацией, и он хочет избавиться от нее вообще. Умный работодатель не будет призывать работников выйти из профсоюза - это может вызвать обратную реакцию. Он просто даст команду создать еще одну профсоюзную организацию. Новая первичка будет «желтой», «карманной», и будет там пять человек. Но колдоговор и с ними нужно будет заключать. И работодатель заключит с ними соглашение на более выгодных условиях. И в каком профсоюзе через некоторое время окажутся все работники?..

Я считаю, что сегодня правильно - применять существующие положения Трудового кодекса, а не менять их, - настаивает председатель профсоюза работников оборонной промышленности. - Просто профсоюзным лидерам придется дополнительно работать на мотивацию, на свой авторитет. К примеру, вносить в колдоговор какие-то программы, экскурсии только для членов профсоюза. Играть на том, что профсоюз защищает работников. Не член профсоюза? Защищайся самостоятельно. Если не хочешь вступать в профсоюз, но хочешь, чтобы тебя защищали, можешь внести так называемый «взнос солидарности» (как правило, он в размере профвзносов - 1% от зарплаты). И тогда профсоюз берет на себя представительство твоих интересов и твою защиту. Сегодня профсоюзным организациям придется доказывать, что они нужны работникам. А как только мы решим сделать колдоговор только для членов профсоюза, у остальных работников

появится право заключать свои соглашения. На предприятиях будет по пять-шесть колдоговоров, и все свои преимущества мы мигом растеряем.

С Чекменевым согласна и Ульяна Михайлова, председатель Псковского областного совета профсоюзов:

- Норма, содержащаяся в Трудовом кодексе, соответствует интересам профсоюзов. Если коллективный договор будет распространяться только на членов профсоюзов, то у работодателя возникает возможность создать разные условия для членов профсоюза и не членов профсоюза. То есть, фактически, мы сами дадим работодателю рычаг давления на профсоюзы. И понятно, кто будет в проигрыше от такой ситуации.

А КАК У НИХ?

Где же, кроме России, коллективный договор распространяется на всех работников предприятия? В Испании, США, Венгрии и Франции. А во Франции, Бельгии, Нидерландах законодательство допускает присоединение к действующему коллективному договору любого профсоюза или предпринимателя (предпринимательской организации).

В странах континентальной Европы, а также в Японии, Австралии и канадской провинции Квебек законодательство предусматривает механизм принудительного распространения колдоговоров, отвечающих определенным условиям, на всех работников какой-либо отрасли или территории. То есть предусматривает расширение профессиональных и географических рамок коллективного договора. На период действия такой договор приобретает силу публичного нормативного акта, его соблюдение гарантируется государственными органами, а текст обычно публикуется в официальном органе печати.

В Белоруссии работники, на которых не распространяется коллективный договор (вновь нанятые), должны письменно согласиться с распространением на них его действия. В Казахстане вновь нанятые работники также пишут заявление о присоединении к колдоговору.

В Великобритании работник, вне зависимости от членства в конкрет-

ном профсоюзе, выступающем стороной колдоговора, может воспользоваться правами, предусмотренными коллективным договором. Но при этом в индивидуальном трудовом договоре работника должна быть запись о включении в этот договор условий колдоговора, а это возможно лишь по соглашению между работником и работодателем. Работник и работодатель вправе прийти к соглашению о неприменении условий колдоговора к индивидуальному трудовому договору.

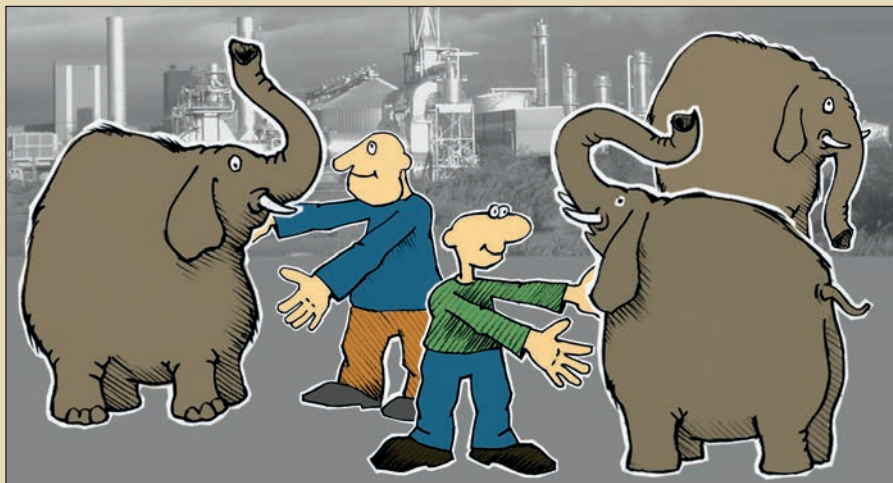
КОМПРОМИССЫ

- Мы не оспариваем позицию руководства профсоюза или действующее законодательство, - говорит Анатолий Романчук, заместитель председателя Московского горкома профсоюза работников оборонной промышленности. - Но на перспективу мы считаем целесообразным, чтобы формулировка в законе изменилась на следующую: «Коллективный договор должен распространяться на всех работников предприятия, если в договоре не записано иное». То есть так, как записано в рекомендации Международной организации труда № 91 от 1951 года. Формулировка МОТ всеобъемлюща. А наша, российская, более частная. Надо идти вперед и распространять рекомендацию МОТ на российское законодательство, но мы пока боимся. В случае смены формулировки каждая организация сама для себя решила бы, как ей поступить. И тем, кто рискнул бы распространить коллективный договор только на членов профсоюза, это позволило бы использовать свои деньги только на «своих».

Есть и иной вид компромиссного решения - частичное распространение коллективного договора на не членов профсоюза. Об этом говорит председатель Росуглепрофа Иван Мохначук:

- Моя позиция заключается в следующем. Все, что касается условий оплаты труда, нужно распространять на всех, чтобы избежать возможности демпинга рабочей силы со стороны работодателя. Потому что он может набрать не членов профсоюза на предприятие и платить им заработную

...Все, что касается условий оплаты труда, нужно распространять на всех, чтобы избежать возможности демпинга рабочей силы со стороны работодателя. А вот в части социального пакета - отдых, лечение, социальная защита, правовая защита - действие колдоговора надо распространять только на членов профсоюза...



плату гораздо ниже, чем членам профсоюза. А вот в части социального пакета - отдых, лечение, социальная защита, правовая защита - действие колдоговора надо распространять только на членов профсоюза. Потому что профсоюз - не благотворительная организация. И мы не можем воевать с собственниками, работодателями, представителями органов власти на разных уровнях в защиту интересов людей, которые не являются членами нашего профсоюза. И я считаю, что бесплатное оказание услуг не членам профсоюза за счет распространения на них всех условий колдоговора является навязыванием услуг. А может быть, им этого не надо? А может быть, они этого не хотят? Если по каким-то внутренним убеждениям они не хотят быть членами профсоюза, то они могут быть сторонниками профсоюза. То есть, не вступая в профсоюз, платить ему обычный «взнос солидарности» в 1% от заработной платы, и в этом случае мы можем распространять на них все условия колдоговора, все соглашения. Такая практика у нас уже есть

в паре регионов. Немного людей платят «взносы солидарности», но такие люди есть.

Если говорить о мотивации профсоюзного членства, то коллективный договор тут не единственный аргумент. Помимо дополнительных преференций членам профсоюза есть и другие способы привлечения в профсоюз. К примеру, в США, Великобритании, Японии, Канаде между корпорациями и профсоюзами действует принцип так называемого «закрытого цеха». Он означает, что предприниматели могут нанимать на работу только членов профсоюза, которые должны состоять в нем до конца действия коллективного договора. Существует и похожий принцип «профсоюзного цеха»: предприниматель может нанимать кого угодно, но все новые рабочие должны вступить в профсоюз через определенное время (обычно месяц), состоять в нем и платить взносы.

В Великобритании пошли другим путем - ввели различные виды профсоюзного членства. Там, кроме основ-

ного членства, есть ряд дополнительных: для временных рабочих, для зарегистрированных безработных, для пенсионеров (несколько категорий в зависимости от стажа), для молодых рабочих, для студентов. Тип членства отличается размерами взносов, правами, возможностями пользоваться льготами и т.д. В США, кроме обычного членства, есть особое, ассоциированное. Статус такого членства в профсоюзе могут получить лица, вышедшие из профсоюза после ухода на пенсию; или потерявшие профсоюзное членство из-за переезда на новое место жительства, увольнения, закрытия предприятия; или трудящиеся, желающие быть членами профсоюза, но лишенные такой возможности из-за отсутствия на их предприятии профорганизации.

Ну а в странах Северной Европы решили стимулировать самих профактивистов. Среди профработников проводят соревнования, которые завершаются премированием особо отличившихся в деле вербовки новых членов профсоюза.

Галина Келехсаева: «Профсоюзы - “подушка безопасности” для общества»

Беседа с заместителем председателя ФНПР: об истории, о жизни, о судьбе, о человеческом долге, о спорте, любви к своей стране и, естественно, о профсоюзах России



ДУШАНБЕ, ЛЕНИНГРАД, ВОЛОГДА, САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

- Галина Борисовна, как вы оказались в Таджикистане?

- Мои родители в 30-х годах были направлены в Таджикскую ССР, как говорится, «поднимать республику». Так что я родилась в Душанбе и до 18 лет, до того, как там начали происходить известные трагические события, прожила в республике.

- Те ужасы, о которых до сих пор рассказывают очевидцы, - это правда?

- К сожалению, да. Один китайский философ заметил: не дай вам бог жить в эпоху перемен. Я пережила трагические перемены дважды: сначала в Таджикистане, потом в России. Однако до этого, в 1987 году, я вступила в ряды коммунистической партии, и меня благополучно забрали работать в райком инструктором по идеологии, поскольку там была вакансия в идеологическом отделе.

Но тогда уже начались тревожные времена. Из Афганистана стали выводить войска, великая некогда держава распадалась, и русскоязычное население стало массово выезжать из республики. Называя вещи своими именами, люди, спасая жизни, бежали, оставив все. Такая кардинально изменившаяся политика по отношению к русским привела меня в Россию.

- Почему именно в Ленинград?

- Я бывала там и раньше, до, скажем так, отъезда из Таджикистана. Я занималась спортом, в 17 лет выполнила норматив мастера спорта СССР по стрельбе из лука, и меня стали приглашать в команды других регионов. Это всегда практиковалось: сильных спортсменов переманивали более серьезные команды. И когда меня позвали в ленинградскую команду стрелять, я не отказалась и уехала из Таджикистана. Позже пришлось туда вернуться, по семейным обстоятельствам, но я понимала, что хочу жить в Ленинграде. Через миграционную службу я зарегистрировалась и получила российское гражданство, поступила в партшколу и окончила ее с красным дипломом. Но уже тогда партшколу преобразовали, поскольку СССР к тому времени развалился. Мы просто «хлопнули ушами» - и прошляпили такую державу.

- Переехали всей семьей?

- Да, но не сразу. Волей судьбы в 1993 году пришлось на какое-то время уехать в Вологду - работать в Центральном банке, так как там давали кредиты на покупку жилья. И я купила жилье. Но потом мои друзья из Ленинграда, ставшего Санкт-Петербургом, позвонили и сказали: возвращайся, мы тебе тоже предлагаем хорошее место в банке. После этого мы окончательно осели в Питере.

ПО ВОЛНАМ 90-х

- Говорят, красивый, но тяжелый город. И времена были не из легких.

- Важен не сам город, а отношения, которые у тебя складываются с людьми. На этом принципе выстроена вся моя карьера и отношение к жизни. Фактор позитивного человеческого общения очень важен. К тому же я никогда не была ленивым человеком, поскольку восемь лет спорта дали о себе знать: умение мобилизовать себя в любых условиях приобщается вообще к жизни. Чтобы чего-то добиться, ты должен постоянно прикладывать усилия.

- К чему пришлось прилагать усилия в новой стране, в новом городе?

- Я работала в банковском секторе, обростала знакомыми и контактами. А потом совершенно случайно познакомилась с семьей Владимира Яковлева, будущего губернатора Санкт-Петербурга. Мне предложили поучаствовать в выборной кампании, поскольку я профессиональный политолог. Таким образом я оказалась в его команде и отработала с ним весь срок его губернаторства (до июня 2003 года. - Г.С.). В качестве советника по связям с общественностью. Хотя в тот период мне неоднократно предлагались руководящие должности.

- Почему отказывались?

- Люблю стабильность и возможность заниматься тем, чем нравится. А поскольку понимание важности общественного сектора, состояния гражданского общества было заложено в меня еще в идеологическом отделе райкома партии в Таджикистане, я знала, насколько это мощная сила.

Да и у самого Яковлева всегда было глубоко уважительное отношение к людям, к кормильцам. Он, сам из рабочих, внушал нам, что надо уважать

людей, которые вас кормят. Чтобы мы понимали: это мы должны обслуживать население, а не оно на нас работать. Подход, прямо скажем, сегодня не свойственный чиновникам. Но ведь наполняют бюджет и создают благосостояние именно работающие граждане, поэтому в основе всего должно лежать уважение к человеку труда.

В ПРОФСОЮЗЫ, В МОСКВУ

- Очень созвучно с профсоюзной идеологией.

- Конечно! В общем, после 2003 года я примерно год проработала в питерском отделении партии «Единая Россия», а в 2005-м Владимир Дербин предложил пойти в профсоюзы, к нему в федерацию заместителем.

- Понятно, что за эти годы в ленинградских профсоюзах было многое сделано. Расскажите нам какой-нибудь занятный эпизод, который врезался в память?

- Запомнились прения с Валентиной Матвиенко, когда я выступила на заседании правительства Санкт-Петербурга по поводу базовой единицы. До этого в рабочих группах мы говорили о том, что базовая единица будет прописана в новом законе о переходе на новую систему оплаты труда. Открываю документ - а там нигде «база» не прописана. И когда дошла очередь до нашего вопроса, я вышла на трибуну и сообщила: за ночь странным образом исчезла единица из законопроекта - это техническая ошибка или сделано умышленно? Матвиенко сказала: нет, это не техническая ошибка, это сделано умышленно, потому что базовая единица будет постоянно меняться. На что я ответила, что базовая единица потому и называется базовой, что является основой, из которой рассчитываются все остальные выплаты. Губернатор жестко спросила: вы настаиваете на том, чтобы это было включено? Естественно, мы настояли, ведь то было одно из основных наших требований.

- Базовая единица появилась?

- Конечно, ее прописали в законе о бюджете Санкт-Петербурга. Это был очень полезный опыт... Да и вообще Ленинградская федерация профсоюзов - одна из самых сильных, без ложной скромности скажу я вам. Например, в Санкт-Петербурге и области

установлен один из самых высоких МРОТ в стране - потому что из него исключены все надбавки, дополнительные выплаты, премиальные и прочее. На самом деле немногие регионы могут этим похвастаться.

- В конце 2011 года вы стали заместителем председателя ФНПР. Как это было?

- В Санкт-Петербурге я представляла профсоюзы в праймериз - общероссийских предварительных выборах - летом 2011 года. Меня рекомендовали представители 80 тысяч членов профсоюзов. Мы очень достойно прошли эти предварительные выборы. Когда мы стали выигрывать праймериз почти на каждой площадке, конкуренты пошли на определенные уловки. Как говорил Сталин: не важно, как голосуют, важно, как считают. Естественно, мы подобным не занимались, и в итоге моя фамилия оказалась на 21-м месте. Но руководитель регионального отделения «Единой России» по Санкт-Петербургу Вадим Тюльпанов отметил нас в шестерке лучших участников праймериз, что само по себе было весомым достижением.

Это и стало, наверное, тем трамплином, благодаря которому я была приглашена на работу в ФНПР. Честно скажу: я мечтала работать в этой команде.

- Ваши первые впечатления?

- Отличная команда в руководстве ФНПР! Про лидера я вообще молчу, шефа не хвалят - шеф и так шеф. Мои коллеги - умнейшие, интереснейшие люди. И Сергей Некрасов, и Давид Кришталь, и Нина Кузьмина, и Андрей Исаев. Это люди, у которых есть чему учиться, с ними интересно работать, они масштабны как личности. Мы в курсе всех тем, которые озвучиваются на наших совещаниях, у нас полное взаимопонимание.

ОБЩЕМИРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ

- Российские профсоюзы сейчас и десять лет назад - что изменилось?

- В жизни многое изменилось. Мир стал очень мобильным. Вы разве не чувствуете, как быстро в наши дни летит время? Чтобы ответить на ваш вопрос, надо держать в уме общемировые процессы. Потому что меняются

реалии и вызовы сегодняшнего дня, а вместе с ними и профсоюзная работа.

Вот опять нас пугают очередной волной кризиса. Вы же понимаете, что это не просто так, это определенная информационная подготовка. Даже если кризиса не будет, сегодня начнут все скупать, менять деньги. Это паника, которая сеется заранее. За всем этим стоят очень серьезные интересы мирового капитала. Ведь все эти кризисы когда проявлялись? Когда Америка попадала в тяжелые финансовые условия.

На этом фоне мы наблюдаем беспрецедентный «наезд» на рабочего человека. По всем позициям, по всем параметрам стараются ущемить права работника. Понятно, что предприниматели хотят обогащаться, это их главная и абсолютная задача. Но есть такое понятие, как точка невозврата. Это - разрушение социального мира.

Сегодня профсоюзы - «подушка безопасности», в том числе для них, предпринимателей, иначе их взорвут, сожгут, уничтожат. И чем жестче будут законы против работающего гражданина, тем больше будет партизанщины. Одна из наших задач - не допустить социального взрыва.

- Многие из происходящего сегодня похоже на историю середины XIX века.

- Все в жизни повторяется. Только на другом витке, с другими механизмами и исполнителями. Это такая драконовская ситуация, выстроенная уже веками.

Сейчас работодатели всеми силами тормозят принятие закона о запрете заемного труда. Я думаю, мы все равно победим в этой теме. Надо же понимать стратегию дальнейшего геополитического развития России. Мы сейчас наблюдаем хаотичную миграцию, которая существует не только у нас, во всем мире. Сегодня Европа захлебывается от нашествия гастарбайтеров, как мы их называем. Мы наблюдаем подобные процессы в России со стороны бывших республик Советского Союза, и это неуправляемая миграция, а любой рынок в цивилизованной стране должен быть регулируемым. А заемный труд развязывает руки работодателю, потому что у него никаких обязательств перед работником нет. Граждане РФ не пойдут на то, чтобы

ущемлялись их трудовые права. И кто, как вы думаете, пойдет устраиваться на эти рабочие места?

Неужели наше правительство не понимает, чем это чревато через 10 - 15 лет? Надо все-таки стратегически мыслить.

- Вы имеете в виду события, подобные таджикистанским?

- Смотрите на проблему шире. В 10 классе я ходила в общество «Знание» на политические лекции. Приезжал политолог, читал лекции о геополитике и, раскрывая карту, рассказывал, как можно развалить Советский Союз. 1977 год. Я в голос смеялась: я, спортсменка, стою под флагом СССР, слышу гимн, отстаиваю честь такой нерушимой державы... Все, о чем он рассказывал, начало происходить ровно через 10 лет. Как в страшном сне.

Я всегда всех предостерегаю от радикальных решений, потому что видела эту кровавую кашу. На самом деле ситуация складывалась таким образом: шла обалдевшая, безликая масса в халатах-чапанах и тюбетейках - подростки, которых привезли на грузовиках из кишлаков, напоили спиртом. И они пошли громить и убивать... Никакая охрана не поможет! Забежали в кино-театр, таджиков выпускали, а русских били палками с гвоздями...

С другой стороны, я видела, как они уже и в своих камнях кидали, просто убивали всех подряд, как мух. Как эти пьяные, буйствующие мальчишки нападали на микрорайоны, закидывали бутылками с бензином, поджигали... И как люди заживо горели в своих ватных халатах... Меня колотило, когда я ночью сидела у секретаря райкома партии и рассказывала обо всем этом.

Поэтому повторяю: хоть какой-то инстинкт самосохранения должен срабатывать и у государственной власти, и у предпринимателей. Надо понимать, чем может обернуться недальновидная социальная политика.

- К слову, тут как раз можно вспомнить о «Стратегии-2020».

- Это заказ, очередной сценарий разрушения России. По-другому я это не могу расценивать, потому что это деструктивная стратегия. Я очень внимательно ее изучила, все очевидно.

Надо понимать глубину истории любого вопроса. Мы, профсоюзы,

вполне разумные, уверенные в себе, но мы не оголтелые, как некоторые пытаются нас представить. Будто бы мы постоянно устраиваем выходы на улицы, какие-то демонстрации протеста! Я предпочитаю все вопросы решать за столом переговоров. Это моя личная позиция. Потому что на улицу можно вывести запросто, а завести обратно - вот это вопрос! Я молюсь каждый раз, чтобы у нас все эти демонстрации проходили без «приключений». Слава богу, пока обходится.

ЧТО НУЖНО МЕНЯТЬ?

- И все-таки, как должны меняться российские профсоюзы, чтобы решать сегодняшние проблемы и не допустить тех ужасов, о которых вы рассказываете?

- Надо постоянно рассказывать о нашей работе. Когда мы занимались выборами - и госдумовскими, и президентскими, - я стала анализировать наши профсоюзные сайты и, к глубочайшему сожалению, обнаружила печальный факт: 30% сайтов по территориям просто «мертвые». Мы живем в другом мире, в изменившихся коммуникативных отношениях, и надо им соответствовать. Мы должны быть современны. Это актуальная и крайне важная проблема - необходимость модернизации и инновационного развития профсоюзов.

Мы же прессу читаем, мы же видим, что происходит на местах, мы же видим, как нелестно пишут о нашем очень уважаемом во всем профсоюзном мире лидере. Почему? Потому что хорошо работает, потому что сдерживает пока ситуацию.

Говорят: вот вы плохо работаете, вот в Испании, Италии - там профсоюзы поднимают массы! А вы что, хотите перевернутых машин, убийств, столкновений с полицией, чтобы наши работники стали пушечным мясом? Мы этого не хотим. И поэтому ума еще хватает договариваться, для того чтобы этого не допускать.

То, что происходит в Европе на улицах, - это не показатель хорошей работы профсоюзов, это показатель отвратительной работы. К сожалению, простые люди не всегда это понимают, это тоже приходится объяснять на пальцах.

И потом, кое-кому просто невыгодно, чтобы мы рассказывали об этом. Потому что получается, что мы пропагандируем приемы трудовой самозащиты. А работодателю невыгодно, чтобы работник пришел и сказал спокойно: ты неправильно меня увольняешь, или ты неправильно меня премии лишил, или ты неправильно мне не повышаешь зарплату и так далее. И если мы об этом будем писать везде, каждый работник пойдет и будет предъявлять претензии своему работодателю. Поэтому, скажем так, в широкий эфир они нас не пускают. Вот над этим и надо работать.

Когда мы все это доносим до рядового члена профсоюза и когда он начинает самостоятельно задумываться обо всех этих процессах - это уже хорошо.

- Проще говоря: профсоюз - это друг.

- Именно. Это друг, это защита, это права. Это понимание должно быть заложено в уме у каждого гражданина. И единомышленников надо искать в рядах профсоюзов, потому что это самая гуманная и самая организованная на сегодня общественная организация в мире. Надо понимать, что профсоюзы существовали века и будут существовать и дальше.

И ведь профсоюзы защищают не только права трудящихся - они защищают права работодателя тоже, когда отпетые бездельники, лентяи, алкаши приходят и начинают нам жаловаться на тяжелую жизнь, которую им якобы устроил хозяин.

- Для многих это будет совсем уж откровением. Как и для меня.

- Примеров сколько угодно. Возьмем завод «Кока-Колы» в Санкт-Петербурге. Ситуация шестилетней давности. Из-за личных амбиций профлидер разругался с руководством так, что даже председателя отраслевого профсоюза директор не пускал на территорию завода. Он, профлидер завода, был больным человеком, но скрывал от всех. И вот у него случился приступ, он упал, разбил голову и стал настаивать на том, чтобы это квалифицировали как производственную травму. Но это было неправдой, и суды приняли сторону работодателя. Когда мы разобрались в этой ситуации, его поменяли - выбрали другого лидера. Однако директора завода тоже отозвали

его международные руководители - из-за неуважительного отношения к профсоюзам.

Почему про эту сторону нашей работы практически не говорится? Поэтому еще раз: профсоюзы, отстаивающие принципы социального справедливости, являются буфером, фактором, способствующим гармонизации настроений в обществе.

- Какими будут наши профсоюзы через пять-десять лет?

- Такие вопросы и Господу Богу не задают. Нам надо уметь сопротивляться тем негативным обстоятельствам, которые складываются вокруг нас. Или предупреждать их, как делают мудрые. Шмаков - он мудрый человек, пока ему удается предупреждать многие негативные моменты за счет своего огромного авторитета. Дай бог Михаилу Викторовичу много лет и дальше плодотворно работать. Но где гарантии? Сегодня есть Шмаков, он держит ситуацию, а завтра придет кто-то другой и не сможет удержать. И как тогда быть?

Задача профсоюзов сегодня - выстроить систему эффективных отношений, чтобы она была везде, на всех участках, от территорий и до отраслевых профсоюзов. Очень бы хотелось, чтобы через пять-десять лет такая «профсоюзная машина» заработала.

- И все-таки - какая у меня должна быть мотивация, чтобы вступить в профсоюз именно сейчас?

- Мы же понимаем, в каком драконовском мире живем. Как вы думаете, вы сам, один, сможете защитить свои права? Найти средства, чтобы оплатить адвоката? Выиграть без других серьезных факторов влияния? Когда вы станете членом профсоюза, это все за вас будет делать профорганизация. Это один из самых сильных мотивов. Вы должны знать, что у вас есть крыша над головой, которая всегда защитит.

А потом можно и другие мотивации придумывать: устройство досуга, устройство детей в пионерлагерь по льготным путевкам и так далее. Можно задуматься и о карьере в профсоюзной структуре. Это уже сопутствующее. Основное - это ваше человеческое достоинство и трудовые права работника, которые защищает профсоюз.

Глеб САВИН

Илья Косенков: «Председатель профобъединения всегда “сидит на динамите”»

Председатель Объединения организаций профсоюзов Республики Карелия рассказал «Профсоюзам и экономике» о том, как он попал в профдвижение, каким видит его будущее и зачем он всем этим вообще занимается



В ПРОФСОЮЗ НА ПАРАШЮТЕ

- Илья Сергеевич, я состою в профсоюзе менее года. Сколько состоите вы?

- В первый раз в профсоюз я вступил в 1993 году, когда учился на втором курсе математического факультета Петрозаводского государственного университета. Тогда ни о каком осознанном профчленстве речи не шло: мы занимались прыжками с парашютом, и нам сказали, что через университетский профком можно компенсировать часть расходов на это дело. Мы решили воспользоваться этой возможностью.

- А когда защитили диплом - вышли из профсоюза?

- По окончании университета меня, наверное, исключили автоматически. Да, прошли годы, и после университета у меня появилось желание активно участвовать в какой-то общественной жизни. И тогда мы с друзьями решили создать общественную организацию «Молодежное движение Карелии». - Проводили небольшие мероприятия: помогали детским домам, организовывали различные волонтерские и благотворительные акции, оказывали помощь нуждающимся, сдавали кровь. Это помогало и нам самореализовываться, делало нашу жизнь ярче, интереснее.

НАСЫЩЕННЫЕ ГОДЫ

- Время, впрочем, тогда было тяжелое. Как же быть с прозой жизни и необходимостью зарабатывать?

- Занимаясь общественной деятельностью, я одновременно работал. После университета освоил навыки верстки на компьютере, работал в информационном агентстве. Занимался дизайном, полиграфией, взаимодействием с типографиями. Изучал пиар, подрабатывая в различных выборных и рекламных кампаниях.

После того как я набрался определенного опыта, мы с товарищами создали газету. Назвали ее «Выбор», но она не была политической или предвыборной - просто бесплатная публицистическая газета. Примерно год я был ее главным редактором, а потом решил уйти: проект был «раскручен», а мне все время хотелось чего-то нового.

- В какой временной промежуток происходила вся эта бурная общественная и деловая деятельность?

- Это примерно 1998 - 2002 годы... А потом я вернулся в университет! Там был создан Региональный центр международного сотрудничества на европейском севере России, собралась очень интересная молодая команда. Мы занимались организацией для университета различных научных и академических проектов, находили международных партнеров и финансирование, выигрывали гранты. Именно там я освоил основы проектного менеджмента, приобрел опыт организации международных проектов.

Но в 2001 году я выиграл конкурс на очное обучение в Москве, с возможностью получения степени магистра Университета Манчестера, и был вынужден уехать в столицу.

БЛИЖЕ К «СОЦИАЛКЕ»

- Круто. В какой московский институт поступили?

- В Московскую высшую школу социально-экономических наук, где в итоге окончил факультет социального менеджмента. По большому счету, глаза на социальную политику, на основы социальной работы, в целом на управление социальными процессами мне открыла именно эта школа. Там великолепный преподавательский коллектив и интересный английский подход к образованию. И, скажу я вам, международные стандарты образования в социальной сфере нам еще предстоит догонять.

- С таким нехилым багажом знаний почему не остались в Москве?

- Так сделали 90% моих однокурсников. Но я после Москвы приехал к родителям в Петрозаводск, случайно встретился с одной весьма известной в Карелии женщиной, владелицей хлебного завода, и она предложила мне должность замдиректора по развитию производства, то есть взять на себя полностью управление заводом, который на тот момент «загигался».

Тогда там выпускалось порядка 5 тысяч единиц продукции, трудились примерно сто работников. Все оборудование, склады, автопарк, логистика - все ложилось на мои плечи. То есть это было реальное производство, реальный хлеб и вполне ощутимые проблемы. Захотелось себя попробовать.

- Страшно не было?

- Может, в начале, в первые пять минут. Это нужно видеть: работают печи,

по металлическому полу катаются огромные тележки с хлебом, которые могут зашибить, трудятся вполне конкретные мужики. И я взялся - сначала за маркетинговые стратегии (запустили нарезку), потом сконцентрировался на качестве производства. И вот тут, конечно, были свои проблемы.

- Воровство?

- В пищевом производстве нельзя схалтурить. Это сразу же отражается на качестве продукции. Хлеб - он живой. Если вы украдете на этапе закладки продукта или нарушите любой технологический процесс, то получите черствый, или горелый, или с разрывами некусный хлеб. Если хлеб не купят, деньги не поступят. Деньги не поступят - завод «загнется». Вроде бы просто. Но зачастую приходилось ломать сознание людей, объясняя эти прописные истины.

Как исполнителю директору мне удалось не только донести до людей эту точку зрения, но и воздействовать материально. Мы улучшили условия труда, повысили заработную плату в премиальной части. Но договорились с коллективом: если выявляем случаи умышленного брака или воровства - никого не наказываем, просто снимаем премиальную часть. Пару раз ловили людей. Но если человек украл на 500 рублей, а бригада осталась без премии тысяч на пятнадцать...

- ...то они сами разберутся между собой.

- Повторяю, они очень конкретные мужики. Поэтому качество сразу пошло вверх, а за ним вырос и спрос. Мы увеличили ассортимент. И когда я уходил, количество выпускаемой продукции выросло в три раза - до 15 тысяч единиц.

Так что когда мне рассказывают о производстве, о работниках и реальных взаимоотношениях в трудовых коллективах, поверьте, я знаю, что это такое.

СНОВА В ПРОФ.СОЮЗ

- Зачем было уходить с такого хлебного, в прямом и переносном смысле слова, места?

- Тогда были перевыборы председателя студенческого профкома моего родного университета.

Никогда не понимал, почему бывают слабые студенческие профсоюзные организации. Если все общественные организации - это такие, образно говоря, «перекати поле», которые сами добыва-

ют себе на пропитание, то студенческие профсоюзы - большой и уютный «парк», где все отстроено. И не сделать там райский сад, с моей точки зрения, просто странно.

В общем, я пришел в университет и сказал, что хотел бы баллотироваться на пост председателя студенческого профкома.

- В очередной раз вернулись в Петрозаводский госуниверситет?

- Ну, официально - да, хотя связи с ним я и так не терял. В то время там было сильное лобби спортсменов, они продвигали своего кандидата, посмеялись, когда я пришел. Но потом в течение двух месяцев у меня был плотненький режим: с утра смена на хлебозаводе, вечером встречи со студентами в университете. Доказывал, что профсоюзы могут быть интереснее.

- И победили спортсменов.

- Борьба была жесткая, голоса распределились почти 50 на 50, с небольшим перевесом в мою сторону. Когда нет альтернативы, люди себя очень вольготно чувствуют - наверное, это их и погубило. Вернее, не погубило, а просто изменило их жизненный путь. И мой тоже - я стал председателем профкома.

- Первые впечатления от новой «вотчины»?

- Сейф, под завязку набитый значками ВЦСПС, мебель, факс, принтер, компьютер с процессором Intel 486 (1999 года выпуска. - Г.С.) и девушка-секретарь - вот весь профком. И это - в 2003 году...

Первым делом я съездил на «Профсоюзный лидер» в Черноморск, изучал, что и как, пытался собрать весь опыт. И пришел к выводу, что классические профсоюзные схемы, которые в основном используются в профдвижении, - они для студентов не срабатывают. Потому что тогда я пытался привлечь студентов неким именем профсоюза на волонтерскую деятельность и получал негативные и отрицательные ответы. Я столкнулся с той же самой проблемой, с которой сталкиваются сейчас в объединении: люди в большинстве своем к профсоюзам настроены скептически.

- Не верили в профсоюз?

- Я бы сказал - не любили. Как поджаренную гречневую кашу. На тот момент у нас отсутствовал логотип, общий стиль, ни профоргов факультетов, ни профоргов групп, ничего не было.

Первым делом мы попытались сделать профорганизацию модной, потому что среда у нас молодежная. Поменяли логотип, сделали название «prof.com». И стали проводить множество ярких, запоминающихся мероприятий, запустили свою лигу КВН. И профком перестал ассоциироваться с каким-то коммунистическим забвением.

- Вот где опыт-то проведения акций пригодился в полной мере!

- Естественно. Правда, примерно через год нас стали обвинять в том, что мы занимаемся только вечеринками, и на тот момент это была справедливая критика. Но параллельно мы прививали ценности профсоюзов, внушали, что профсоюзы - это не просто увеселительные мероприятия, а помощь другим людям. Что в рамках организации надо проводить социальные акции, что нужно бороться за какие-то улучшения для студентов, требовать, чтобы соблюдалось законодательство.

В итоге работа активизировалась, стать профоргом факультета или группы оказалось очень престижно. У нас не было отбоя от желающих попасть в школу профактива. Мы стали ультрамодной университетской организацией, с большой долей социальной ответственности, с мощной структурой и большим количеством волонтеров.

НА УРОВЕНЬ ВЫШЕ

- Какие взаимоотношения у вас были все это время с Объединением организаций профсоюзов Карелии?

- Я был членом президиума ООП РК и присутствовал на большинстве заседаний. Но если быть откровенным, не совсем понимал, чем эти люди занимаются. Мы старались привлечь студенчество к участию во всех движениях, митингах, пикетах. Но, к сожалению, изобилие в облсовпрофе слов не превращалось в изобилие дел. Это расстраивало, но я думал, что, может быть, чего-то в этой жизни не понимаю.

- Полтора года назад вы покинули университетский профком. Зачем?

- Еще три года назад я четко понял, что ухожу. И уходил не потому, что чего-то не успевал, а потому что дальше ничего нового для организации, скорее всего, не принес бы. Более того, пересидел бы - и начал бы ее тормозить. Я с большим уважением, но и с некоторым внутренним

сочувствием отношусь к председателям студенческих профкомов, которые возглавляют их до седины. Это неправильно. Надо набраться мужества, выйти из зоны комфорта и сказать себе: пора уходить. Подготовить достойную смену.

А то, что я ушел именно в республиканское профобъединение, - так сложилось: мог бы уйти в другое место.

- И все же, как вы стали председателем?

- Выиграл выборы, не поверите. Так же как в ситуации с университетским профкомом: пришел к председателю нашего объединения и честно сказал ему, что планирую баллотироваться. Он немного не поверил, немножко улыбнулся.

Через какое-то время я объединился с другим кандидатом, очень сильным, Анной Валерьевной Лопаткиной. В итоге она стала моим замом, сегодня мы с ней работаем душа в душу. То есть всегда нужно искать компромисс, договариваться с конструктивными силами.

- Региональные профобъединения - это не студенчество. Мне кажется, это совсем другой уровень и работы, и проблем во взаимоотношениях.

- Во-первых, больше шести лет я был в президиуме ООП РК. Во-вторых, надо понимать, что все те, кто работает в профсоюзах давно, профсоюзному движению зла не желают! И понимают необходимость перемен. И когда видят, что приходит кто-то молодой, то надеются, что он сделает профсоюзы лучше.

А с другой стороны, у тех председателей отраслевых профсоюзов, которые находятся в регионе, у них все проще: они понимают свою отрасль, у них сформирована структура первичек. В то время как председатель профобъединения всегда «сидит на динамите» - есть более десятка руководителей рескомов, каждый из которых ведет свою игру.

БОЛЬШАЯ ИГРА

- В чем она заключается?

- Я думаю, что это отдельная тема для большого разговора. Но надо понимать, что в самой структуре ФНПР заложено довольно сильное противоречие. Оно не то что хорошее или плохое, но оно есть.

В чем заключается проблема? Председатель региональной организации отраслевого профсоюза формально подчиняется ЦК. И, по большому счету, ему нет дела до мнения территориального

профобъединения: он может прислушаться к нему, а может и нет. Более того, открою страшную тайну: он может и к мнению ЦК особо не прислушиваться, и к мнению ФНПР - тоже.

- Как это?

- Кто его, председателя рескома, избрал? Его избрал его же президиум, за которым стоят реальные первички, реальные люди. Тысячи людей. Ни один ЦК, наверное, не пойдет на то, чтобы снять председателя-отраслевика при его тотальной поддержке со стороны президиума и членов профсоюза. Это хорошо, наверное, в чем-то. Но это ужасно в другом: пропадает дисциплина на уровне вертикали. Как это выражается? Член президиума у меня встает и заявляет: я это решение президиума выполнять не буду, я решение ФНПР выполнять не буду. Он совершенно четко, под протокол это говорит.

- Не исполняет чисто по идейным соображениям?

- А это как раз не самое важное. Главное, принцип демократического централизма заключается в том, что человек должен исполнять решение, принятое коллективными органами, даже если он с ними не согласен. Потому что иначе какой смысл вообще в этой структуре, если каждый из нас делает, что хочет? Честно скажу: я, бывает, не соглашусь с теми или иными решениями. Но претворяю их в жизнь, причем делаю это качественно. Потому что это - коллективное решение вышестоящего органа. И, следовательно, я обязан его исполнить, причем исполнить компетентно. А у нас, к сожалению, не всегда так происходит.

К счастью, несмотря на все это, 70 - 80% профруководителей на разных уровнях так или иначе стараются исполнять решения. Но проблема в том, что когда возникают обратные ситуации, после этого не наступает никакой ответной реакции. А структура должна предусматривать наказание за неисполнение. И оно не должно быть таким... типа «ай-ай-ай!» - пальчиком погрозили и забыли. Должна быть нормальная, взвешенная, справедливая система.

В КОТЛЕ

- Есть и еще серьезная проблема - падение профчисленности.

- Вспомним мои истории с общественными организациями. Человек со-

стоит в какой-либо организации, потому что уверен: она полезна обществу, там работают честные, порядочные люди. И то, что он с ними, делает жизнь лучше. Профсоюзы должны демонстрировать эту дружелюбность. Если же человек не видит ни того, ни другого ни в первичке, ни на региональном уровне, то рано или поздно задумается: а зачем я плачу этим людям деньги? Вот и все.

- Но сомнений в пользе профсоюзного движения, думаю, нет.

- Разумеется! Но дело в том, что мы - ортодоксальная структура. То есть мы и выжили, и держимся за счет того, что консервативные, но - за счет этого и погибает.

Я вам расскажу притчу про двух лягушек. Взяли одну лягушку и бросили в кипяток. Она лапки себе ошпарила и тут же выпрыгнула, поняла, что в кипяток лучше не попадать. И ускакала себе, прихрамывая. А другую лягушку положили в холодную воду в котле и поставили его на огонь. Вода теплела-теплела, и лягушке было все лень выпрыгивать, в итоге она сварилась.

Я к чему? Когда от вас откусывают по кусочку, вроде бы нормально все, постепенная гибель не чувствуется. Мы теряем членство, постепенно сдавая свои позиции современному миру. Всех всё устраивает, и пока мы находимся в этом теплом, комфортном котле, никто ничего делать и не будет. Но когда вокруг забурлит вода, будет поздно.

- Так что нам делать?

- Меняться. Потому что для того, чтобы провести какие-то серьезные изменения, нужно, чтобы были люди, которые готовы это делать. Образно говоря, обработать напильником, поменять вывеску, один отдел превратить в другой - это не изменения, потому что не коснутся глубинных структур профсоюза.

Я вам уже рассказал про то, как люди не исполняют распоряжения. Как вы будете проводить реформы, если ваши же решения не исполняются?! Вы можете организовать великолепную, чудесную реформу, выпустить на эту тему какое-нибудь гениальное постановление, но в разных регионах, на разных уровнях разных отраслевых профсоюзов встанут люди и скажут: я с этим решением не согласен, мне уютно в теплом котле, я ничего делать не буду.

- И все-таки: где выход?

- Надо нащупать свежие идеи профдвижения. Мы их ищем и находим. Со всем недавно у нас, в Карелии, прошел всероссийский конкурс «Профсоюзный лидер». Собралась адекватная, умная, интеллигентная молодежь. Эти молодые люди реалистично настроены, они видят проблемы, понимают их, они готовы учиться, готовы разрабатывать и внедрять свои идеи по улучшению ситуации.

Но нужно понимать, что нововведения принесут плоды лишь при одном условии: если это будет исполняться сверху донизу. Если же мы будем каждый «сам себе режиссер», то даже четырежды умный человек в этой системе ничего исправить не сможет. Дисциплина - это сегодня ключевой вопрос профдвижения. Потому что, даже если мы найдем механизмы роста численности, нам нужно будет их как-то внедрять.

ПЯТЬ-СЕМЬ ЛЕТ

- Признаюсь, когда мы с коллегами упоминаем карельские профсоюзы, благодаря вам у нас возникает прямая ассоциация с молодежью. Ставка делается на молодых?

- Да, мы стараемся раскатать молодежный совет, у нас очень сильные студенческие профсоюзы. Но при этом я не могу сказать, что есть какая-то граница между молодежью и не молодежью. Это не вопрос возраста, а вопрос внутреннего мира. Есть пенсионеры, молодые душой, а есть бюрократы-старика в 25.

- Зачем вам вообще это нужно?

- Скажу честно, я всю жизнь ставил перед собой трудные проекты, задачи. И уже сейчас смотрю назад и понимаю, что, так или иначе, важен вызов. Это архисложная задача, но мне хочется создать систему профсоюзов, хотя бы на региональном уровне, численность которой бы не падала. У нас она падает. Интересно построить новый механизм работы с членами профсоюза. Вот если я такую задачу выполняю, то с чистой совестью пойду дальше, займусь чем-нибудь еще.

- А если не получится?

- Значит, я потрачу лучшие пять-семь лет своей жизни, скажем так - не напрасно, но и не добившись поставленной цели. Согласитесь, я готов уплатить достойную цену.

Глеб САВИН

С широко открытыми глазами

Репортаж с крупнейшего оптического предприятия страны



Открытое акционерное общество «Красногорский завод им. С.А. Зверева» (ОАО «КМЗ») - предприятие, которое специализируется на выпуске разнообразной оптической техники и является одним из брендов российской производственной индустрии. Без собранных на КМЗ оптических систем невозможно представить ни научную, ни медицинскую, ни военно-космическую, ни другие отрасли. КМЗ - это «глаза» почти всей аппаратуры и техники советско-российского производства, поэтому значение красногорского завода для государства преувеличить сложно.

Глеб САВИН, фото Николая ФЕДОРОВА

А ЗНАЕТЕ ЛИ ВЫ?

- Я занимаюсь в футбольной секции «Зоркий», в Красногорске. Знаете, где это? - спросил меня в поезде по пути на юг мальчишка лет десяти, который, несмотря на протесты мамы, ловко чеканил мяч в узком коридоре плацкартного вагона.

Знаю ли? За два дня до поездки именно там я и побывал. Да не просто побывал, а прогулялся по городу, заглянул на тот самый, известный стадион «Зоркий», на поле которого играют не только футболисты, но и хоккеисты с мячом. И главное - пришел в гости к председателю первичной профорганизации ОАО «КМЗ» Владимиру Белозерову.

Красногорский завод им. С.А. Зверева ведет свою историю с 1905 года, когда российское правительство заключило договоры на открытие филиалов немецких фирм Carl Zeiss и Herz в Риге. Именно там постигали азы оптического производства будущие основатели красногорского завода.

После начала Первой мировой войны заводы перевели в собственность государства и эвакуировали из Риги в Петроград, где оба предприятия объединили и создали на их базе первый в России государственный оптический завод. В последующее десятилетие завод неоднократно менял месторасположение: Воронеж, Пермь, Подольск, а в 1927 году - поселок Баньки в Павшинской волости Московского уезда (будущий Красногорск).

История становления непосредственно ОАО «КМЗ» уходит в далекий 1942 год, когда в Красногорске на площадях эвакуированного завода им. Ленина началось восстановление оптического производства - создание Государственного Союзного завода

№ 393 НКВ СССР (приказ Наркома вооружения СССР № 63 от 1 февраля 1942 года). Основными направлениями развития завода стали разработка и изготовление гражданской продукции (фото- и кинотехники и научной аппаратуры) и специальной техники (аэрофотооборудования, прицельных устройств). Впоследствии предприятие переименовали в Красногорский механический завод.

Сегодня КМЗ - это универсальное, многопрофильное предприятие, специализирующееся на конструировании и производстве оборонной техники, аэрокосмической фотоаппаратуры, наземных наблюдательных комплексов, наблюдательной аппаратуры, фототехники, медицинской аппаратуры, прицелов стрелкового и охотничьего оружия, приборов для дневного и ночного наблюдения и др.

А главное, руководство завода при плотном взаимодействии с профсоюзной организацией, не побоюсь этого слова, трепетно относится к своим работникам, являясь, наверное, образцовым примером того, каким должно быть реальное социальное партнерство. Отсюда, кстати, поддержка и разнообразных спортивных команд, наподобие футбольной ДЮСШ «Зоркого».

НА ЗЕМЛЕ И В КОСМОСЕ

В начале июня мне по долгу службы выпала большая удача - осветить работу сотрудников и профактивистов северодвинского «Севмаша», оплота российского судостроения. Там строятся корабли различного типа, в том числе атомные подводные крейсеры. Масштабы производства - оглушительные. Однако, съездив в Красногорск, корреспондент журнала с изумлением обнаружил, что КМЗ по масштабам как минимум не уступает «Севмашу». Как минимум.



Председатель профкома ОАО «КМЗ» Валерий Белозеров устроил корреспонденту «Профсоюзов и экономики» увлекательную экскурсию по предприятию. Смотрите и вы...





После проходной до здания, где расположен профком, нужно было добираться на машине. «Сами заблудитесь», - заметил Владимир Белозеров. И правда - заплутал бы, да и расхаживать так вот запросто по территории завода может оказаться себе дороже: служба безопасности внимательно следит за происходящим внутри.

- Видели, какая чистота на территории? - спросил предпрофкома КМЗ при встрече. - У каждого цеха есть фотостенды - это ветераны, лучшие работники за все времена. Стараемся ни одной мелочи не упустить. Ведь именно из мелочей складывается единое целое, общая картина.

Так как завод режимный, нетрудно догадаться, что основная продукция предприятия секретная, идет на нужды российского оборонного комплекса. Неслучайно слоган предприятия - «Наша оптика - на земле и в космо-

се!». Из того, что можно упомянуть в материале: КМЗ производит электронно-оптические системы для семейства оперативно-тактических ракетных комплексов «Искандер» и модернизированного аппарата детальной фоторазведки «Кобальт-М», навигационные оптосистемы вертолетов Ми-28Н и «Черная акула», прицельные системы для танков Т-55, Т-64, Т-72, Т-80. Не говоря уже о самых разнообразных прицелах для множества снайперских винтовок российского военпрома. Проще говоря, любая военная техника, которой нужна какая-либо оптическая система (электронная, механическая), снабжается продукцией КМЗ. В общем, красногорский завод осуществляет производственную деятельность в интересах Министерства обороны РФ и других силовых ведомств, с учетом специализации по гособоронзаказу в выпуске серийной продукции и в выполнении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ.

И это только верхушка айсберга! Космические технологии тоже немислимы без красногорского завода. Первые черно-белые снимки Земли и Луны из космоса, которые мы все видели в учебниках и энциклопедиях, сделаны специальными фотоаппаратами, изготовленными ОАО «КМЗ». Вдумайтесь: человечество впервые посмотрело на Землю из космоса глазами советских специалистов оптической техники. А сейчас, например, просторы Вселенной бороздит космический аппарат дистанционного зондирования «Ресурс-ДК», на котором установлена заводская много-спектральная аппаратура.

- Мы - «глаза» любой нашей военной и космической техники, - пояснил Владимир Белозеров. - Примерно 90% нашей работы основывается на гособоронзаказе. Сейчас мы делаем ставку и на «гражданку». Выпускаем кольпоскопы медицинские, эндоскопы. Фотоаппараты выпускаем особые.

Да и не только особые. Гордость завода - легендарные фотоаппараты «Зенит» (так, кстати, завод иногда называют до сих пор) и «Горизонт». О них может не знать только молодежь, но это понятно в век цифровых фото-

аппаратов. Под стать масштабам производства и само предприятие, все цеха и инфраструктура которого раскинулись на территории примерно в 90 гектаров.

В СОЮЗЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

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

- Они молодцы, в смутные времена сумели достаточно грамотно войти в рыночные отношения, найти свое место, - говорит «Профсоюзам и экономике» о заводе председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности Андрей Чекменев. - И главное, у руководства четкая установка на оказание серьезной социальной поддержки работникам предприятия. Профсоюзная организация и администрация взаимодействуют бесконфликтно. Руководство выделяет необходимые средства, а профком занимается реализацией программ по соцподдержке, проведением спортивно-массовых мероприятий и так далее.

Сегодня гендиректором ОАО КМЗ является Александр Тарасов, работающий на предприятии с 1989 года. Начиная, как говорится, с малого, он постепенно дорос до должности технического директора - главного инженера КМЗ, потом стал исполнительным директором и в итоге - генеральным. Одним словом, свой человек на предприятии.

РАБОТА С КОМФОРТОМ

За последний год работники ощутили на себе те позитивные изменения, которые произошли на заводе. Во-первых, средняя заработная плата на предприятии выросла до 36 тысяч рублей. Во-вторых, расширился «ассортимент» премиальных и надбавок, гарантированных дополнениями к колдоговору. Кстати, сам коллективный договор занимает от силы страниц сорок, однако, по словам Владимира Белозерова, дополнений и приложений к нему - два больших тома.



В целом там прописаны все, скажем так, классические льготы, которые можно себе только представить. Это и оплачиваемые отпускные на праздничные дни (1 сентября, дни свадьбы, юбилеи), и оказание единовременной материальной помощи в размере 8300 рублей, и льготные путевки для взрослых и детей на Черное и Азовское моря - завод оплачивает 80% стоимости.

- Бывают и сугубо индивидуальные случаи, - рассказывает Белозеров. - Для решения подобных вопросов у нас создана специальная комиссия, в которую входят представители работодателя и профкома. Решаем совместно. Если человек действительно нуждается в материальной поддержке, мы ему оказываем эту помощь.

Но главное - сделать так, чтобы людям было комфортно работать каждый день. В июне был открыт новый зал общественного питания, рассчитанный на 1500 посещений в день. Просторное, светлое помещение, широкие столы, две линии раздачи, что позволяет принять значительно больше заводчан, чем было раньше.

По словам нашего собеседника, комплексный обед, который значительно полезнее и питательнее (салат, первое, второе, десерт, компот и пирожок с мясом на закуску) всех этих новомодных «бизнес-ланчей», стоит всего 130 рублей. И это при том, что на предприятии существует дотация на питание. Поди плохо?

Вы, наверное, не поверите, но в ОАО «КМЗ» уже третий год работают комнаты психологической разгрузки.

Ими может воспользоваться любой заводчанин в течение рабочего дня. В комнатах установлены удобные виброкресла, играет приятная музыка, в воздухе витают ароматы успокаивающих трав. Сеанс релакса длится 45 минут, естественно, бесплатно. Наверное, у вас подобные комнаты тоже вызвали снисходительную улыбку, но, по словам предпрофкома, они пользуются постоянным спросом. И правда, кому не хочется в течение рабочего дня переключиться и одним махом сбросить усталость?..

В этом году на территории завода появились специальные велосипедные и автомобильные стоянки для работников. Окрестности КМЗ довольно плотно заставлены транспортом (рядом много офисов и госучреждений),



Без передовых технологий никуда: для выпуска оптических приборов мирового уровня на КМЗ применяется самое современное оборудование. На предприятии большое внимание уделяется преемственности поколений - ветераны производства передают знания и опыт молодым сотрудникам, получая за это прибавку к заработной плате. Молодые специалисты, в свою очередь, закрепляются на КМЗ, получают весомый пакет социальных гарантий, в том числе ведомственное жилье с возможностью приобретения его в собственность. И в итоге своим трудом обеспечивают ветеранам, уходящим на заслуженный отдых, весомую прибавку к пенсии. Все это создает уникальные условия для труда и профессионального роста

а теперь работнику не нужно волноваться за свою машину: припаркуется прямо на территории завода. Пустяк? Но вот из таких мелочей и складывается общая картина.

МЕДПОМОЩЬ ЕВРОПЕЙСКОГО КЛАССА

Признаться честно, наши корреспонденты не раз и не два, в разные годы, ездили освещать работу ОАО «КМЗ». И все время заходила речь о необходимости создания своей, заводской медсанчасти. Рапортуя: она наконец-то отремонтирована, оборудована по последнему слову медицинской техники и полностью функционирует.

Здесь всё, как в обычной поликлинике, за тем лишь исключением, что предназначена она для работников завода.

- Более того, мы получили специальную лицензию с правом выдавать работникам больничные листы, - отметил Белозеров. - Это значит, заводчанам не нужно бегать по городским поликлиникам, стоять в очередях - пришел к нам, тебя осмотрели врачи высокой квалификации, выписали больничный лист. Всем проще.

Мы прогулялись по медсанчасти - и правда, слова не расходились с делом. Корреспондент «Профсоюзов и экономики» заглянул в современный стоматологический кабинет, там врач как раз выбирал материал для пломбирования. Все чисто, красиво, современно.

В одном из коридоров мы встретили молодую беременную женщину.

- Я здесь работаю и сейчас нахожусь в декретном отпуске, - рассказала сотрудница цеха № 10 ОАО «КМЗ»

Екатерина Широкова. - Скоро, как всегда, будут положенные социальные выплаты. А пока проходим здесь медобследование.

Эх, знали бы вы, девушка, что те выплаты, которые «как всегда», очень часто во многих фирмах и на предприятиях приходится отбивать с боями да через суды! Мы разговорились, и выяснилось, что ее муж тоже работал на Красногорском механическом заводе, а также отец мужа и его дед. Династия.

- Вас все здесь устраивает? Может, стоит подыскать работу в Москве? - специально задал я вопрос поострее и получил в ответ однозначное «нет».

СТАВКА - НА МОЛОДЕЖЬ

Естественно, последний вопрос был неслучайным. Не нужно думать, что у старейшего оптико-механиче-



ского предприятия страны нет проблем. Они есть, и главная из них - кадровая.

- Мы прилагаем все усилия, чтобы привлечь, а затем удержать на предприятии молодежь, чтобы молодые не смотрели в сторону Москвы, - говорит Владимир Белозеров. - Зачем куда-то ездить на работу, когда прямо здесь созданы все условия, чтобы работать, развиваться, растить детей - словом, жить полноценной жизнью?

И правда, что для нынешних молодых людей является определяющим в жизни, если говорить о самом главном? В первую очередь - свое жилье. Во-вторых, когда молодые люди обзаводятся детьми, остро встает вопрос с детским садом. Все эти проблемы руководством КМЗ

поступательно решаются. Ну а третьих - престижная работа с возможностью самореализации. Мы не зря рассказывали вам про историю предприятия - ну что может быть престижнее, чем работа на заводе, который подарил человечеству возможность ближе увидеть космос?

Сегодня жилищный вопрос для большинства является одним из самых болезненных, но в ОАО «КМЗ» и с этой проблемой успешно справляются: строятся дома для работников завода на условиях долевого участия; предоставляются места в жилищном фонде предприятия и ведомственные квартиры.

Насчет детского сада. Да, когда-то, в советское время, у КМЗ было аж 16 детских садов. Но это время ушло,

а вместе с ним исчезли - по вполне понятным причинам - и заводские детсады. Но все возвращается. И в планах у предприятия - создание собственного детского сада.

Помимо этого, по словам Белозерова, на производстве ставка намеренно делается на молодых специалистов. Они, будучи перспективными работниками, зачастую получают доплаты.

- Но это же не может не вызывать определенную социальную напряженность в коллективах! - удивился я.

- И вызывает, - подтвердил предпрофкома завода. - Но надо понимать, за кем будущее нашего уникального предприятия. Мы закрепляем молодых специалистов на заводе, а опытные работники становятся их настав-



Ювелирная точность: при производстве сверхточной оптики требуется особая острота внимания и выдержка. Продукция КМЗ не была бы одной из ведущих в мире, если бы не грамотно выстроенный рабочий процесс, отточенный десятилетиями

фессиональной молодежи, забывает о ветеранах. Разумеется, это совсем не так!

Во-первых, на заводе существует Положение по обеспечению ветеранов заводской пенсией - она выплачивается из собственной прибыли предприятия. В зависимости от стажа работы, квалификации и прошлой зарплаты начисляются определенные суммы ветеранам труда ОАО «КМЗ».

- Несколько лет назад, - рассказывает Белозеров, - мы ввели внутрикорпоративные звания «Почетный работник КМЗ», «Заслуженный работник КМЗ» и «Золотой значок КМЗ». Это красивые награды, все они номерные, индивидуальные, каждому награжденному выдается соответствующее удостоверение.

И это, конечно, не говоря о серьезных исторических датах для ветеранов, таких как 9 Мая или 22 июня - День памяти и скорби. Разумеется, во все эти дни для людей старшего поколения, отдавших годы стране и КМЗ, организуются массовые выезды, экскурсии, памятные встречи. Ветераны получают подарки, сувениры, но главное - заботу, которой, увы, так часто не хватает людям, прослужившим свою нелегкую жизнь.

СПОРТ, СПОРТ, СПОРТ

Пройти мимо этой темы невозможно. Красногорск - известный спортивный центр, особенно, когда дело касается хоккея с мячом. Как можно назвать спортивный клуб в городе, главным предприятием которого является один из лучших в мире оптико-механических заводов? Конечно, «Зоркий»!

Спорту уделяется колоссальное внимание, что вписывается в концепцию привлечения молодежи на производство КМЗ. Достаточно сказать, что 4 июля в Москве, в манеже «Спартак», прошел ежегодный Кубок Егора Титова, в котором участвовала футбольная команда открытого акционерного общества «Красногорский завод им. С.А. Зверева». И в столь представительном турнире завоевала бронзу. Сам Егор Титов, легендарный ветеран «Спартак», отметил: «Очень надеемся, что в следующем году будем бороться с вашей командой в финале».

А лучшим защитником турнира был признан слесарь механосборочных работ сборочного цеха ОАО «КМЗ» Александр Сапожников.

- У нас есть спортивный зал прямо на территории завода, - сообщил Владимир Белозеров. - И еще один строится. В этом году идем на первое место по шестнадцати видам спорта в турнирах, проводимых под эгидой Государственной корпорации «Ростехнологии».

Мне посчастливилось осмотреть спортзал. Заходишь в тренерскую - блистают кубки, в углу подвешена «плазма», где, конечно же, показывает «Россия-2» - самый спортивный канал общедоступного телевидения. Мы прошли по спортзалу. Представьте себе: вы поднимаетесь на второй этаж, вокруг вас развешаны фотографии, в том числе черно-белые, запечатлевшие победы предыдущих поколений работников КМЗ. А сверху, с трибун, открывается панорама спортзала. Зашли мы и в душевые, и в раздевалки для спортсменов: честное слово, если бы не знал, что нахожусь на заводе, подумал бы, что попал в какой-нибудь профессиональный клуб.

- А дело в чем? - спрашивает Белозеров. - Это ведь не только выполнение оздоровительной функции и привлечение молодежи на завод посредством спорта. Здесь, на спортивных мероприятиях, зачастую люди и знакомятся. Она болеет, он играет, люди сближаются. А так бы сидели в отделах своих...

Говорили же, что общая картина собирается из деталей, - вот вам и почти полный «цикл». Молодые люди не только работают на КМЗ, но и находят друг друга, обзаводятся семьями, самореализуются, руководство предприятия с профкомом принимают решения о выделении жилья, строят садики... Вот как это все работает. Но поди расскажи об этом всем так, с ходу.

* * *

Знаю ли я о «Зорком» и о Красногорске, спросил меня тот парнишка-футболист. Я ответил просто: «Знаю». Ведь не расскажешь же обо всем этом мальчику из ДЮСШ, ловко чеканящему мяч в проходе плацкартного вагона, несмотря на запреты мамы.

никами и, кстати, ежемесячно получают за это надбавку к зарплате. А когда опытные работники выйдут на пенсию, именно молодежь будет своим трудом обеспечивать им пенсию и те социальные программы по поддержке ветеранов труда, которые существуют на предприятии.

Об этом чуть позже. Сейчас же хотелось бы отметить, что молодым специалистам есть где развернуться, и не только в профессиональном плане. На КМЗ действует совет по работе с молодежью, а в отделе кадров - целое бюро этим занимается.

К ВЕТЕРАНАМ - С ЛЮБОВЬЮ

Но, конечно же, было бы ошибочно полагать, что администрация завода, удерживая курс на возвращение про-



Полина САМОЙЛОВА
Юлия РЫЖЕНКОВА

Границы возможного

Права работников профсоюзы отстаивают любым законным и доступным способом

Профсоюзы, объединенные в ФНПР, стремятся решать проблемные вопросы трудовых отношений за столом переговоров с работодателями и властями. Но иногда партнерство не складывается, и тогда у профорганизаций и работников есть выбор, каким путем добиваться выполнения своих требований. Классическая форма протеста - забастовка, хотя на практике мало кто идет на такие акции: проведение забастовки на законных основаниях - процесс весьма длительный. Однако есть и те, кто все-таки сделал все по правилам и с помощью забастовки добился желаемого результата.

Есть и другие формы протеста, которые тоже могут стать весомым аргументом в отстаивании прав работников. Доказательство - яркие примеры успешных действий профорганизаций в последние годы.

ЗАБАСТОВКА

Деревообрабатывающее предприятие ООО «Мадок» (Малая Вишеря Новгородской области) в советские времена было леспромхозом. В 1992 году ЛПХ был преобразован в совместное предприятие: половина принадлежала россиянам, половина - австрийцам. Но российская сторона не выполняла своих обязательств, в итоге 100% капитала «Мадока» принадлежит австрийской компании Holzindustrie Leitinger.

В 2005 году на предприятии начались волнения - рабочие требовали повышения зарплаты. Директор не соглашался. Началась забастовка. После нее директор Андерс Шольске подписал соглашение, в котором рабочим было обещано повысить заработную плату на 80%, поэтапно.

Однако к 2007 году дирекция не выполнила своего обещания. Поэтапного повышения зарплат не произошло. Точнее - сначала их немного повысили, но потом были повышены нормы выработки, и зарплаты вновь упали на «дозабастовочный» уровень. С помощью юриста из обкома профсоюза первичка прошла все обязательные процедуры: регистрацию коллективного трудового спора, три примирительных комиссии, посредничество, составление протоколов разногласий. Была и предупредительная одночасовая забастовка. В итоге 24 мая 2007 года представители работников вручили администрации официальное уведомление о том, что 4 июня начинается забастовка.

Администрация не пошла на встречу работникам до акции. Более того, когда забастовка началась, руководство предприятия обратилось в суд, требуя признать ее незаконной. Впрочем, уже на четвертый день акции протеста убытки оказались настолько убедительными, что руководство предприятия подписало-таки

коллективный договор, снизило норму выработки, повысило оклады практически в два раза и пообещало проводить индексацию. К слову, через пару недель после этих событий суд признал забастовку законной.

ОБРАЩЕНИЕ В ИНСПЕКЦИЮ ТРУДА

В 2009 году управляющий директор ООО «Курганский автобусный завод» Олег Шалаев издал приказ о сокращении 220 штатных единиц (всего на заводе трудились 730 человек). Проект приказа не был согласован с профкомом. Обком профсоюза и его правовая инспекция выдали предписание о приостановке действия оспариваемого приказа. Работодатель не отреагировал. Тогда правоту представителей профсоюза подтвердила областная Государственная инспекция труда, постановив отменить приказ о сокращении. Представители администрации обратились в Курганский городской суд с требованием признать предписание инспекции труда незаконным. Впрочем, суд пришел к выводу, что инспекция права, и требование признать незаконным предписание госинспектора труда удовлетворению не подлежит.

«РАБОТА ПО ПРАВИЛАМ»

Качканарский ГОК входит в «Евраз-холдинг». Это весьма прибыльное предприятие, формирующее к тому же 70% бюджета 40-тысячного города Качканар. Однако хозяева предприятия, получая весьма неплохую прибыль, не спешили делиться ею с работниками. В 2007 году зарплаты упали ниже положенных по коллективному договору (средняя заработная плата на предприятии тогда превышала прожиточный минимум в 3,8 раза, а должна была превышать его в 4,08 раза). Профком предложил работодателю увеличить зарплаты на 20%.

Этот вопрос вынесли на рассмотрение комиссии по социально-трудовым вопросам, заседавшей 28 августа 2007 года. Работодатель заявил, что претензии профсоюза безосновательны. В тот же день предложения были уже переформулированы в требования, прозвучавшие на митинге через две недели. Работодатель «подтянул» зарплаты до минимума, предписанного колдоговором. О 20-процентной прибавке речи не шло.

И тогда с 1 октября коллектив начал «работать по правилам». Основной удар пришелся по УГЖТ - управлению горного железнодорожного транспорта, которое занимается доставкой на электровозах руды на комбинат. Почти все локомотивы старые, какие-то из них перевозят руду с 1964 года. На большей части из них не было скоростемеров. В среднем износ парка достиг 75%, а некоторых машин - и 100%. А на новых локомотивах не предусмотрено оборудование для безопасной сцепки вагонов. Машинисты отказывались ездить на неисправных машинах. Или ехали медленно. Ведь знаки гласят «не выше 30 км в час», а значит, можно ехать и со скоростью 10 км в час - правилами это не оговаривается. Локомотивы стали скапливаться возле депо, работало только 11 из 25 составов. В результате фабрика окатышей из-за отсутствия сырья остановилась почти полностью, работала лишь одна обжиговая машина. То есть комбинат функционировал на четверть своей мощности. В таком режиме предприятие проработало три дня.

А 4 октября приехала команда из Москвы - каждый день такой «работы по правилам» лишал хозяев миллиона долларов прибыли. «Евраз-холдинг» подписал с председателем профкома предприятия соглашение, по которому тарифные ставки обязался поднять на 20%, среднюю зарплату довести до

17 тысяч рублей, премии вернуть, а реорганизацию (вывод структур предприятия в дочерние общества) приостановить до 1 января. Управляющий директор был заменен, а новое руководство стало больше внимания уделять охране труда - на многих локомотивах уже появились скоростемеры.

КАМПАНИИ СОЛИДАРНОСТИ

Еще одна действенная форма протеста - кампании солидарности. Если у профорганизации нет сил справиться в одиночку, если она борется с крупной сетевой или транснациональной компанией, то тут не обойтись без помощи профсоюзных коллег. Силами газеты «Солидарность» было проведено несколько крупных кампаний, и часть оказалась успешной.

Устав работать на вредном производстве в ужасных условиях (с грубым нарушением ТК РФ), работники ростовского лакокрасочного предприятия ЗАО «Волошино» в 2009 году создали первичку. После чего члены профсоюза за один за другим стали оказываться за воротами завода «по собственному желанию». Были незаконно уволены

также председатель профкома и его заместитель. Справиться самостоятельно с владельцами поселкообразующего предприятия у новых профлидеров не получилось, и они обратились за помощью. Была начата кампания солидарности.

Благодаря информационному давлению со всей России в ситуацию вмешались местные власти. Директору пришлось признать существование первички на предприятии, а также смириться с профсоюзным лидером и начать с ним переговоры. И это не единственный пример солидарной победы.

В течение 2010 года шла затяжная холодная война между профкомом ОАО «Алданзолото» ГРК и руководством предприятия. Несмотря на рост стоимости золота на рынке, заработная плата работников упала вдвое - из-за вечно сломанной техники. Профком начал активно «наседать» на работодателя. Руководство попыталось «купить» председателя, а после того как это не удалось, создало «желтый» профсоюз, куда активно привлекало работников. Кроме того,

администрация добилась возбуждения уголовного дела против зампреда. Справиться в одиночку с компанией олигарха Михаила Прохорова (100% акций ОАО «Алданзолото» владеет ЗАО «Полюс») профком не мог, поэтому к проблеме подключилась вся Россия.

Благодаря кампании солидарности за стол переговоров с Горно-металлургическим профсоюзом России село Общероссийское межотраслевое объединение работодателей - производителей никеля и драгоценных металлов (ОМОР). Переговоры были сложными, но их результатом стало «Соглашение № 172-ООР/77 о взаимодействии в целях стабилизации социальной ситуации в ОАО «Алданзолото» ГРК». После этого конфликт на предприятии пошел на спад.

В 2011 году архангельские лесники компании «Светлозерсклес» высказались резко против методов работы своего начальника Петра Бондура, нарушающего законы, и настоятельно просили гендиректора заменить этого человека. Девять работников обратились с заявлениями в Холмогорскую районную прокуратуру, так как начальник лесопункта угрожал им физической расправой. Гендиректор ответил отказом на требования рабочих, начались репрессии против членов профсоюза. Работники призывали профсоюзную солидарность...

Всего за четыре месяца в адрес руководства предприятия пришло 150 писем с требованием решить кадровый вопрос и прекратить давление на профсоюзный актив. Наряду с этим надзорные органы провели по фактам нарушения ТК РФ ряд проверок, инициированных первичкой и обкомом Рослеспрофсоюза. Были также многочисленные обращения к властям разного уровня и руководству холдинга, куда входит ОАО «Светлозерсклес». В результате конфликт закончился полной победой работников предприятия и профсоюзной стороны. Гендиректор ОАО «Светлозерсклес» уволен с занимаемой должности, а начальник лесопункта Бондур уволился по собственному желанию.

Проблемы на «Алданзолото» ГРК удалось решить лишь с привлечением широкого внимания общества



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



ФЕДЕРАЦИЯ НЕЗАВИСИМЫХ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ ЭТО:

22 300 000

членов профсоюза

184 000

первичных
профорганизаций

78

территориальных
профобъединений

46

отраслевых
профсоюзов

Юридическая консультация:

+7 (495) 938-84-39

Справки по письмам:

+7 (495) 938-88-24

Прием почты:

+7 (495) 938-78-99

Адрес:

Российская Федерация

119119, Москва, Ленинский проспект, 42

Факс: +7 (495) 930-99-83

