

СВОБОДНЫЙ ПРОФСОЮЗ



НЕЗАВИСИМЫЙ ЖУРНАЛ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

ТЕМА НОМЕРА:

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

стр. 16

В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ:

ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИКА

стр. 28

№2 (2) 2007

СОДЕРЖАНИЕ

почта редакции

Л.В.АФАНАСЬЕВ:

**«СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ
НАЧИНАЕТСЯ С ПРАВА РАБОТНИКА
ДИКТОВАТЬ ЦЕНУ СВОЕЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ»**3

новое в профсоюзном движении

РЕПРЕССИИ ПРОТИВ ПРОФСОЮЗНЫХ АКТИВИСТОВ4

**ИЛЬСИЯР ШАРАФУТДИНОВА
ВОССТАНОВЛЕНА НА РАБОТЕ**4

Карин КЛЕМАН
**ПОДЪЕМ РАБОЧЕГО И ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ
В 2007 ГОДУ**5

Илья БУДРАЙТСКИС
**СВОБОДНЫЕ ПРОФСОЮЗЫ ВЫБИРАЮТ
НЕЗАВИСИМУЮ ПОЛИТИКУ**14

профсоюзный интернет

ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ФЕДЕРАЦИИ11

обмен опытом

Михаил ОВОДОВ
БУРЯ НА «СТИНОЛЕ»13

С.Шереметьев
**СОЗДАН ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
МАРШРУТНЫХ ТАКСИ**15

тема номера

ЧТО ТАКОЕ «НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ»16

**АПРЕЛЬСКИЕ ТЕЗИСЫ О ЗАЕМНОМ ТРУДЕ, ИЛИ
КОМУ ОН НУЖЕН, ЭТОТ ВАШ ЗАКОНОПРОЕКТ?**23

ЧТО ТАКОЕ «ЗАЕМНЫЙ ТРУД»25

**ОПЫТ ХОРВАТИИ: ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ —
ПО ЗАЕМНОМУ ТРУДУ**26

СИТУАЦИЯ С ЗАЕМНЫМ ТРУДОМ В РОССИИ27

в центре внимания

От редакции

ПРОФСОЮЗЫ — «ВНЕ ПОЛИТИКИ»?28

Владимир ИЛЬИН:

**«ПРОФСОЮЗ ДОЛЖЕН ЗАНИМАТЬСЯ ПОЛИТИКОЙ —
И ЗА ПРЕДЕЛАМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА»**29

Василий СТАРОСТИН:

**«ПРОФСОЮЗ НЕ ДОЛЖЕН ПЕРЕДОВЕРЯТЬ ДРУГИМ
ФОРМУЛИРОВАНИЕ СВОЕЙ ПОЛИТИКИ»**30

Андрей ЛЯПИН:

**«НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО ЗАЩИЩАТЬ ИНТЕРЕСЫ
РАБОЧИХ МОГУТ ЛИШЬ ОНИ САМИ»**32

Николай ПАВЛОВ:

**«ПРОФСОЮЗ ДОЛЖЕН ИМЕТЬ
ЛЕВУЮ ОРИЕНТАЦИЮ»**31

люди

Александр КУЗНЕЦОВ:

**«ПРОФСОЮЗЫ НУЖДАЮТСЯ В РЕФОРМИРОВАНИИ,
НО В ТО, ЧТО ОНИ ИЗМЕНЯТСЯ САМИ, Я НЕ ВЕРЮ»**33



На обложке:

митинг свободных профсоюзов 1 мая 2007 года,
Москва

Л.В.АФАНАСЬЕВ,

председатель профкома СП «Солидарность» ОАО «Автодизель», Ярославль

«СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ НАЧИНАЕТСЯ С ПРАВА РАБОТНИКА ДИКТОВАТЬ ЦЕНУ СВОЕЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ»

Синтересом прочитал первый номер журнала «Свободный профсоюз».

Журнал очень своевременен и, главное, нет ни одной пустой статьи, все статьи очень актуальные, и в первую очередь для рабочих. Многие рабочие до сих пор связывают понятие профсоюз с организацией, которая оплачивает б/листы, распределяет путевки в санаторий, билеты на елку, подарки к празднику, выдает мат.помощь и прочую халяву, но только не с организацией, которая призвана защищать их трудовые права, в защите которых он сам лично, как член профсоюза, обязан принимать непосредственное участие. Отсюда зачастую слышишь идиотские вопросы типа «А что мне даст твой профсоюз?».

Поэтому я считаю, что журнал в первую очередь должен способствовать изменению в сознании рабочих понятия профсоюз. Рабочие должны, наконец, осознать, что профсоюз, который представляет и защищает их интересы и получает законное право на заключение коллективного договора в их же интересах, нужен им, а не они профсоюзу, и что такой профсоюз должен содержаться на их собственные средства.

Журнал должен также раскрывать продажную сущность так называемого «профсоюза» ФНПР. Рабочие, и в первую очередь те, которые до сих пор в этом «профсоюзе» состоят, благодаря журналу, должны понять, что профсоюз ФНПР представляет интересы работодателя и

собственника, с которыми у него рабочего, в условиях олигархического капитализма, нет никаких общих интересов. До сознания рабочих нужно довести, что профсоюз ФНПР — первый враг рабочего класса, поскольку, обслуживая интересы работодателя и собственника, тем самым позволяет им и дальше спокойно паразитировать труде рабочих. А значит, чем дольше будут доминировать на предприятиях профсоюзы ФНПР, тем беспощадней будет усиливаться степень эксплуатации со стороны работодателей. Поэтому не надо оплачивать своими же взносами свою эксплуатацию. В Думе ФНПРовец Исаев состоит в партии, которая представляет интересы коррумпированных чиновников и олигархов, в области ОБЛСОВПРОФы представляют интересы местной власти и местной буржуазии, на предприятиях профкомы от ФНПР представляют интересы работодателя, на том основании, что работодатели директора и все начальство (представители интересов работодателя) сами состоят в этом профсоюзе. Поэтому рабочие должны понять, что у них одна дорога — в Свободный профсоюз, который представляет интересы только рабочих и рядовых служащих, и в который вход работодателю и начальству запрещен уставом.

Однако всем известно, что сегодня, не смотря на конституционные и законные права и гарантии о праве на создание профсоюзов, создать на предприятии Свободные профсоюзы очень трудно, а то и вообще

невозможно, а те которые созданы, постоянно подвергаются гонению и преследованию со стороны работодателей, которые плюют на закон и Конституцию. Противостоять этому трудно, т.к. шантаж и принуждение к выходу из профсоюза происходит с глазу на глаз. Поэтому до тех пор, пока с этим явлением [желтыми профсоюзами — ред.] не будет покончено на законодательном уровне, как это есть во всех цивилизованных странах (имеется ввиду в первую очередь запрет на членство в профсоюзе собственников, работодателей и их представителей), численность в Свободных профсоюзах всегда будет мала, а значит, Свободные профсоюзы практически всегда будут лишены права на заключение коллективного договора.

Через журнал необходимо разъяснять депутатам, правительству, самому президенту и всем тем, до которых это еще не дошло, что вопросы уровня оплаты труда во всем цивилизованном мире решаются только через те профсоюзы, которые представляют интересы рядовых работников, а не работодателей. Что благодаря только таким профсоюзам можно поднять зарплату работникам, устранить диспропорцию в доходах, установить социальную справедливость на предприятиях, а значит и в стране. Конечно, мне можно возразить, что вся проблема не в том, что представители власти всех уровней это все не знают и не понимают. Все понимают и все знают. А вся беда в том, что в Думе и правительстве сидят

миллиардеры и миллионеры, и им и президенту выгодно сохранить существующие положение в профсоюзах. Ведь только благодаря продолжению существования ФНПР и удушению Свободных профсоюзов, они могут продолжать нещадно эксплуатировать рабочих, а значит — могут иметь те самые сверхдоходы, на которые можно беситься с жиру и возить на самолетах в Куршавель проституток. Разве они от такой жизни добровольно откажутся?

Но если это действительно так, а логика подсказывает, что так, то Свободные профсоюзы должны сегодня выходить на ту политическую партию или партии, которые готовы гарантировать законодательную реформу в профсоюзах и включить в свои списки кандидатов от Свободных профсоюзов в первую пятерку. Такие партии необходимо всячески их поддерживать на предстоящих выборах в Думу.

Нам нужна та политическая партия, и те политические лидеры, которые понимают, что рынок начинается не с магазина и базара, где продается колбаса и помидоры, а с предприятия, где, благодаря рабочим профсоюзам, устанавливается справедливая цена рабочей силы. До тех пор, пока на предприятиях рабочий класс не поднимется на защиту своих трудовых и социальных прав, пока рабочим законодательно не будет предоставлена такая возможность, положение трудового народа не изменится, пропасть в доходах будет расти, что в итоге приведет к социальному и праведному бунту. Поэтому нам нужна та партия и те политические лидеры, которые понимают, что становление социальной справедливости в стране начинается с права работника диктовать работодателю цену своей рабочей силы на том простом основании, что рабочая сила работника является его единственной собственностью и источником существования.

Если таких партий нет, то такую партию нужно создать самим хоть сейчас, хоть в будущем, тем более, что такие попытки уже были.

РЕПРЕССИИ ПРОТИВ ПРОФСОЮЗНЫХ АКТИВИСТОВ

7 июня 2007 в 10.30 утра в Калининграде было совершено бандитское нападение на лидера профсоюза докеров Михаила Чесалина. Нападавшие нанесли ему несколько ножевых ранений в спину и удар по голове, приведшей к черепно-мозговой травме. В бессознательном состоянии Михаил был доставлен в больницу. Правоохранительные органы ведут расследование, но, как часто бывает в таких случаях, предпочитают не связывать случившееся с общественной деятельностью лидера самого «неудобного» калининградского профсоюза и депутата областного законодательного собрания, куда Михаил был избран в 2006 году. Борьба между профсоюзом и администрацией порта продолжается уже более 10 лет. Сегодня организация докеров вновь поднимает голову, что не может не нервировать и работодателя, и местные власти. Этот — увы! — не первый и далеко не единственный случай преследований профсоюзных активистов со стороны работодателей и региональных властей и правоохранительных органов.

Новое профсоюзное движение — демократическое, принципиальное, активное — на сегодняшний день стало общепризнанным фактором формирования трудовых отношений и даже политического процесса в России. Однако это не значит, что его возникновению рады власти или работодатели. Только за последние месяцы были уволены или подверглись репрессиям десятки профсоюзных лидеров. Ежедневное же давление и нарушение профсоюзных прав в рамках предприятия остаются и вообще печальной «нормой».

Солидарность остается главным оружием профсоюзов и работников в борьбе за основополагающие трудовые права, в противостоянии репрессиям со стороны работодателей и государства, и сегодня единство профсоюзного движения становится в прямом смысле жизненной необходимостью.

ИЛЬСИЯР ШАРАФУТДИНОВА ВОССТАНОВЛЕНА НА РАБОТЕ



Ильсияр Шарафутдинова

Спустя 4 месяца после незаконного увольнения предцехкома Независимого профсоюза работников ЗАО «Джи Эм — АвтоВАЗ» Ильсияр Шарафутдинова 23 марта была восстановлена на работе решением суда Автозаводского района г. Тольятти.

Сказать, что работодатель сопротивлялся её возвращению, было бы преуменьшением. Он занял глухую оборону! Боссы Джи Эм-АвтоВАЗ не ожидали, что столь заурядное, с их точки зрения, событие, как увольнение строптивой и неудобной работницы вызовет столь сильный общественный резонанс. В конечном итоге, именно Российская и международная рабочая солидарность, и конечно личное мужество и непреклонность Ильсияр одержали показательную победу. Суд вынес постановление восстановить Ильсияр на работе и выплатить ей заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда (5000 р.)

Это знаковое событие может служить примером рабочей солидарности и нашей общей классовой победы в борьбе за достоинство человека труда! Мы выражаем благодарность всем, кто поддержал Ильсияр Шарафутдинову, и особенно — профкому «Единство» ОАО «АвтоВАЗ» и московским организациям РКМ(б) и >ВПЕРЕД>> за участие в сборе средств в ее пользу.

Карин КЛЕМАН,

социолог ИС РАН, директор Института «Коллективное Действие» (www.ikd.ru)

ПОДЪЕМ РАБОЧЕГО И ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В 2007 ГОДУ

Пример успешной забастовки рабочих завода «Форд-Всеволожск» в феврале этого года, воодушевил рабочие коллективы целого ряда предприятий и послужил толчком для проведения ими различных акций протеста. Ниже мы представляем некоторые факты и анализируем предпосылки и значение последних событий в сфере социально-трудовых отношений.

Несмотря на весьма неблагоприятные условия, созданные новым Трудовым кодексом (вступившим в силу в начале 2002 года), прослеживается очевидная тенденция к росту коллективных трудовых конфликтов. Означает ли это, что рабочий гегемон проснулся?

Конфликты принимают самые разные формы — от все более популярной «итальянской» забастовки до бессрочной забастовки. Помимо этого используются митинги, пикеты, коллективные обращения и, к сожалению, голодовки. Правда, по мере восстановления российской экономики, последние происходят все реже. Самой эффективной формой протеста, конечно, является забастовка, поскольку она наносит ущерб работодателю. Напомним, забастовка — не самоцель и не экстремистская акция, а обычное средство для решения трудовых споров, способ вынудить работодателя пойти на переговоры.

ОТ «ФОРДА» К «АВТОВАЗУ»: КРАТКИЙ ОБЗОР

Первым (но далеко не единственным) громким делом стала февральская забастовка на российском филиале завода «Форд». Напомним, сначала рабочие пытались решить конфликт мирными средствами. Долгие месяцы администрация завода игнорировала требования профсоюза относительно нового коллективного договора, где речь в основном шла об улучшении условий труда. Она согласилась на переговоры только после того, как работники доказали на деле — проведя забастовку, что они способны защищать свои права. Было достаточно провести забастовку в течение суток, чтобы администрация согласилась пойти на уступки. Это в очередной раз показало, что забастовка — самый эффективный способ защиты прав, поскольку бьет работодателя по самому больному месту — по прибыли. Однако чтобы быть эффективной, забастовка должна быть тщательно подготовлена и поддержана сплоченным коллективом и сильным независимым профсоюзом. Таким оказался профком «Форда». Это новый свободный профсоюз (он вышел из традиционной ФНПР), который в течение полутора лет сумел сплотить вокруг себя трудовой коллектив и радикально изменить отношение рабочих к работодателям и борьбе за свои трудовые права.

После этого 18 марта под лозунгом «Рабочие, заставьте себя ува-

жать, объединяйтесь в профсоюзы!» на улицы городов России по призыву свободных профсоюзов и рабочих организаций вышли тысячи людей. Их объединила солидарность, нежелание мириться с низкими зарплатами, унижением со стороны начальников, решимость отстаивать свое право — право человека труда на защиту своих интересов, право на создание своих, рабочих профсоюзов. Инициатива проведения акции 18 марта исходила не от больших проправительственных и «оппозиционных» партий бизнеса и чиновников, а снизу, со стороны боевых профсоюзов, таких как профсоюз «Сургут-нефтегаза», работников автомобильной промышленности и многих других. Впервые за долгое время рабочее движение смогло выдвинуть свои самостоятельные требования в масштабах всей страны. В этот день митинги прошли в Москве, Мегione, Нижневартовске, Кургане, Каменск-Уральском, Липецке, Тольятти, Санкт-Петербурге и др.

Дальше процесс пошел по нарастающей, в первую очередь, в Ленинградской области. В середине марта был создан независимый профсоюз на крупнейшей в России чаеразвесочной фабрике «Невские пороги» (принадлежит концерну «Орими Трейд»), расположенной во Всеволожском районе Ленинградской области. Уже в марте новая организация выдвинула ряд требований: оплата работы в праздничные дни, повышение оплаты

труда за работу в ночную смену, выделение помещения профкому, предоставление правил внутреннего трудового распорядка, допуск на предприятие профсоюзного технического инспектора. Ни одно из перечисленных требований не было выполнено, администрация категорически отказывалась вступать в диалог с представителями профсоюза. 2 апреля профсоюз выдвинул к администрации ряд требований, главным пунктом которых была выплата заработной платы за работу в праздничные дни. Кроме того, профсоюз потребовал прекратить преследование членов профсоюза. В случае невыполнения требований, профсоюз угрожал забастовкой. В мае для расследования жалоб со стороны профсоюза предприятие посетили представители прокуратуры и инспекции по охране труда. В результате все нарушения, указанные представителями профсоюза, подтвердились. Работодатель был оштрафован. Но вместо того, чтобы устранить нарушения, администрация предприятия решила избавиться от профсоюзных лидеров. Первым (31 мая) был уволен заместитель председателя профкома Борис Хомяк. Официальная причина — нарушение инструкции по охране труда. Дальше был вынужден уйти председатель профсоюза, которому снизили зарплату на столько, что на нее стало невозможно жить. А 10 июля был уволен новый заместитель председателя профкома Витаутас Аструаскас.

В марте этого же года работники ФПС «Почта России» Санкт-Петербурга создали свободный профсоюз. 3 апреля водители одного из цехов УФПС устроили двухчасовую забастовку. Причины просты: низкая заработная плата, постоянная сверхурочная работа, отсутствие спецодежды, несоответствие санитарным нормам бытовых помещений. Администрация предприятия не реагировала на требования рабочих до тех пор, пока водители-экспедиторы не решились задержать начало работы на три

часа. Пригрозив более серьезной забастовкой, профсоюз добился обещания повысить заработную плату одной из категорий водителей на 30%.

13 апреля профсоюзные организации пивоварни Хейнекен в Санкт-Петербурге начали «итальянскую» забастовку (строгое соблюдение всех технических норм, инструкций и правил по технике безопасности, что приводит к снижению производительности). Рабочие требовали повышения заработной платы на 30%, введения доплат за работу во вредных условиях, введения системы премирования и выплаты 13-ю зарплаты по итогам года, введение временные нормы по погрузо-разгрузочным работам. Акция продолжалась почти три недели. За это в начале мая был уволен председатель свободного профсоюза СОЦПРОФ Валерий Соколов. Отметим, что на предприятии традиционный профсоюз АПК поддержал требования бастующих. К сожалению, забастовка не дала существенных результатов. Удалось добиться лишь небольших уступок по второстепенным вопросам.

В конце апреля работники «Ленинградского металлического завода», входящего в холдинг «Силловые машины», создали альтернативный профсоюз «Защита». Нужно отметить, что профсоюз интересуется не только повышением заработной платы работников и улучшением их условий труда, но и вопросами обороноспособности страны. Рабочие ЛМЗ твердо намерены спасти единственный оборонный цех предприятия, перспектива упразднения которого становится все более реальной.

Рост активности рабочих не обошел и Москву. Хотя в столице наименее благоприятные условия для появления самостоятельных профсоюзов. 10 апреля на московском заводе «Автофрамос» (совместное предприятие французского «Рено» и Правительства Москвы) был создан рабочий профсоюз, входящий в состав Межрегионального

профсоюза работников автомобилестроения (МПРА), куда также входят: профсоюз завода «Форд», профсоюз работников «GM-Автоваз» и ряд других профсоюзов предприятий отрасли. С тех пор новый профсоюз «Автофрамоса» ведет активную просветительскую работу внутри завода и намерен вести борьбу за улучшение условий труда и индексацию заработной платы.

В Перми 4 апреля рабочие ПОГУП «Автовокзал» учредили первичную профсоюзную организацию «Защита работников Пермского автовокзала», вошедшую в состав Межотраслевого Объединения Рабочих Профсоюзов «Защита Труда», в которую сразу вступило больше половины работников пермского автовокзала. С тех пор они борются за сохранение предприятия и своих рабочих мест.

Уже больше года активное участие в профсоюзном движении принимают рабочие нефтяники ХМАО. В октябре 2006 года тысячи сибирских нефтяников вышли на улицы. Одновременные акции протеста прошли в Нижневартовске, Тюмени, Сургуте, Мегионе, Лянторе, Пыть-Яхе, Ноябрьске, Губкинском, Пойковском и других. По итогам акций была создана сеть профсоюзных активистов нефтяной отрасли. В некоторых городах митинги были санкционированы, а где-то людям пришлось пойти против решения властей. Рабочие протестовали против плохих и вредных условий труда, низкой заработной платы в такой прибыльной отрасли, как нефтяная промышленность. Средняя зарплата рядовых работников нефтедобывающей отрасли — 10-15 тысяч рублей в месяц. Больше половины зарплаты — это премия, которой можно легко лишиться. При этом официальный профсоюз (ФНПР) всегда выступает на стороне администрации. Показательным примером стала история, произошедшая с лидером рабочего профсоюза «ПРОФСВОБОДА» Александром Захаркиным (ОАО «Сургутнефте-

газ»). Его уволили вскоре после массовых митингов в Сургуте.

С тех пор продолжается противостояние председателя профсоюзной организации «ПРОФСВОБОДА» и работодателя. Александр Захаркин ведет борьбу за свое восстановление и признание профсоюза. У завода регулярно проходят акции протеста (в форме собрания профсоюза, который так и не смог получить положенное по закону помещение от работодателя). Время от времени происходят стихийные акции отказа от работы, в связи с нарушением техники безопасности труда или по другим причинам.

В этой же отрасли активную работу ведет профсоюз работников «Славнефть» г. Мегиона, возглавляемый Петром Лещиком. За слишком независимую позицию в отношении работодателя 15 февраля Мегионовский профсоюз был выведен из состава «Нефтегаз-строга» — отраслевого профсоюза ФНПР. Сейчас он действует как свободный профсоюз.

Растет активность рабочих и в другой прибыльной отрасли — алюминиевой. Осенью прошлого года на УАЗ-СУАЛ в городе Каменске-Уральске Свердловской области был создан независимый профсоюз «Набат». Его членами стали более пятисот работников предприятия, стремящихся защитить свои социальные права. На учредительном митинге 17 октября 2006 года, который в связи с решением городской администрации проводился на катке, а не на центральной площади города, более пятисот участников подали заявления о вступлении в профсоюз «Набат».

Администрация завода сразу же подвергла жесткому прессингу профсоюзных активистов. В декабре-январе прошли увольнения и другие наказания активистов «Набата». 26 июля 2007 года активисты профсоюза «Набат» были даже задержаны и доставлены в Красногорское ОВД города, где подверглись допросу по поводу своей «экстремистской» деятельности.

Можно найти примеры и в других регионах. На хлебозаводе «Восход» (Новосибирск) с 30 апреля по 3 мая водители провели успешную забастовку. Им удалось добиться письменного согласия работодателя согласовать и утвердить новую систему оплаты труда водителей-экспедиторов, предполагающую увеличение заработной платы на 15-20%. Акция проводилась по инициативе свободного профсоюза СОЦПРОФ. В результате переговоров удалось достигнуть соглашения об увеличении заработной платы и её ежегодной индексации.

Менее удачной оказалась акция рабочих ОАО «Михайловцемент» (один из заводов крупнейшего в отрасли холдинга «ОАО Евроцемент групп»). Основным требованием рабочих было повышение заработной платы. На фоне постоянно растущих цен на цемент и прибылей холдинга-монополиста зарплаты рабочих остаются возмущительно низкими. Например, на «Михайловцементе» они не превышают 7-8 тысяч рублей, а большая часть рабочих получает не более 3-4 тысяч. На конференции трудового коллектива 1 мая было решено 21 мая объявить предупредительную забастовку, чтобы вынудить работодателя начать переговоры о необходимости повышения заработной платы. Также был избран стачком, поскольку профсоюзный комитет (входящий в ФНПР) бездействовал. Предупредительная забастовка прошла, но работодатель обжаловал ее законность. 10 июля суд принял сторону работодателя и признал забастовку незаконной из-за нарушения формальной процедуры. После того, как предусмотренные законом примирительные процедуры не привели к решению трудового спора, было решено начать бессрочную забастовку. Она должна была начаться 26 июля. В этот день большинство работников завода (примерно 700 из 1032) собрались у ворот завода и официально объявили о начале забастовки. Однако тут же были вынуждены

ее приостановить из-за локаута (фактически остановка производства), организованного руководством предприятия, которое сослалось на необходимость срочного ремонта из-за крайней изношенности оборудования. 27 июля утром председатель стачкома ОАО «Михайловцемент» был вызван по звонку директора по режиму на завод, где ему вручили уведомление об увольнении по сокращению штатов. Позднее аналогичные уведомления получили еще 48 работников ремонтного управления — в том числе все члены стачкома и наиболее активные участники забастовочных действий.

Стоит сказать, что, как правило, забастовка более успешно проходит там, где действует сильный и организованный свободный профсоюз. Так 3 августа на «Карельском окатыше» (входящем в компанию «Северсталь») успешно завершилась забастовка профсоюза металлургов СОЦПРОФ. С 28 июля бастовали рабочие управления железнодорожного транспорта (УЖДТ) ОАО «Карельский окатыш». Поводом к забастовке послужило неисправное оборудование локомотивов. Рабочие требовали увеличения зарплаты и обеспечения безопасных условий труда. Профсоюзная организация СОЦПРОФ во главе с А.Н. Столяром и А.И. Карапышем достигла взаимовыгодного соглашения с работодателем. По этому соглашению заработная плата всех работников предприятия (это 5120 человек), а не только транспортников, должна быть существенно увеличена. Причем, работникам удалось добиться того, что в этой зарплате постоянная часть должна быть не менее 70%. В свою очередь «Северсталь» получит стабильно работающее предприятие.

Забастовка на АвтоВАЗе вряд ли окажется столь успешной, поскольку прошла недостаточно организовано в силу не вхождения большинства бастующих в свободный профсоюз «Единство». Тем не менее, забастовка на отечествен-

ном автомобильном гиганте — это уже гром среди ясного неба. Она взбудоражила общественное мнение, на нее отреагировали все СМИ. Положительные результаты у нее все равно есть: после забастовки стоит ожидать массовое вступление в «Единство» — единственный профсоюз, оказавший поддержку бастовавшим. Напомним факты. Несмотря на заявление руководства предприятия о том, что ничего не произошло, забастовка все же состоялась 1 августа, как планировал стачком. Она продолжалась с 10.45 до 16.00. После этого рабочие решили приостановить забастовку, поскольку она была предупредительной. Однако в течение нескольких часов главный сборочный конвейер не работал. У главной проходной прошел многочисленный митинг. Всего в забастовке участвовало, по разным оценкам, от 400 до 2000 человек. По словам Петра Золотарева, председателя профсоюза «Единство», к заводу были стянуты дополнительные силы милиции. В цех приходили представители администрации завода и пытались заставить рабочих начать работу.

На этой неделе должны начаться переговоры. Напомним, что основное требование забастовщиков — повышение заработной платы до 25 тыс. рублей.

Тем временем традиционный профсоюз «Автосельхозмаш» — (входящий в ФНПР М. Шмакова) никак не поддержал забастовку, организованную членами этого же профсоюза. Его председатель Николай Карагин даже сообщил СМИ о том, что бастующие могут быть уволены. Московское руководство ФНПР даже публично осудило забастовку.

АКЦИИ НОВОГО ТИПА

Если еще два года назад можно было говорить лишь о слабости профсоюзного движения и анализировать причины пассивности рабочих, то спустя два года картина несколько изменилась. Конечно, нельзя еще говорить о массовом

забастовочном движении, однако динамика положительна и указывает на рост числа позитивных коллективных акций — это уже не голодовки и не самоубийства. Одним словом, из «быдла» часть рабочих превращается в самостоятельных людей, осознающих свою ценность и стоимость.

Особенно стоит подчеркнуть, что речь идет об акциях нового типа, если сравнивать с теми, что проходили совсем недавно (с середины 90-х годов до середины 2000-х годов). Современные акции имеют, как правило, наступательный, а не оборонительный характер. Рабочие не выживают в ожидании зарплаты, а требуют ее повышения. Более того, работники обращают все больше внимания на условия труда, требуют обеспечения безопасных условий труда и соблюдения трудовых норм. Это уже качественный сдвиг, соответствующий общей мировой тенденции.

Новым в недавних коллективных акциях рабочих является еще и то, что они все чаще происходят стихийно, по инициативе самих рабочих, а не по инициативе профсоюзов. Впрочем, как правило, со временем, инициативные рабочие создают профсоюз, поскольку хорошо организованный профсоюз является одним из условий успеха акций протеста и эффективной защиты трудовых прав.

К сожалению, новой чертой коллективных акций одновременно является и жесткое противодействие, с которым сталкиваются рабочие, решившиеся на протест. Работодатели используют весь арсенал доступных им средств: угрозы, увольнения, давление, дискриминация и т. п. Причем противодействие исходит, не только от работодателя, но и от традиционных профсоюзов, входящих в ФНПР, судебных органов, а иногда даже от правоохранительных органов. Однако, подвергаясь преследованиям, рабочие активисты либо ломаются, либо, наоборот, становятся более решительными и сплоченными.

АНАЛИЗ ПРЕДПОСЫЛОК К АКТИВИЗАЦИИ РАБОЧЕГО И ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

Итак, мы наблюдаем процесс обновления рабочего движения. С чем связаны эти изменения?

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТАБИЛЬНОСТЬ И ГЛОБАЛИЗАЦИЯ

В первую очередь следует указать на относительный экономический рост или, по крайней мере, на некоторую стабилизацию в экономике. Отсюда и повышение ожиданий у наемных работников. На смену отчаянию и выжидательной позиции (самопожертвование во имя спасения предприятия или терпеливое ожидание выплаты зарплаты) приходит протест и сознание несправедливой оплаты труда (по сравнению с ростом прибыли для работодателя). Это особенно четко отслеживается в самых прибыльных отраслях экономики, таких как нефтяная, алюминиевая, металлургическая, пищевая.

Кроме того, процесс глобализации усиливает этот эффект, позволяя рабочим российских филиалов транснациональных корпораций (ТНК) сравнивать свою заработную плату с уровнем оплаты труда рабочих на заводах других стран. Поэтому не удивительно, что наиболее активно ведут себя рабочие прибыльных предприятий, особенно ТНК. Другой сферой коллективной активности являются стратегические отрасли, поддерживающие систему жизнеобеспечения. В их числе можно назвать почту, общественный транспорт, ЖКХ. В этих отраслях, как правило, заработная плата низкая, однако, остановка работы крайне ощутима по своим последствиям.

Положительную роль играет глобализация еще и тем, что упрощает процесс становления отношений между отечественными профсоюзами с зарубежными коллегами, как правило, более опытными и боевыми. Эти контакты возникают либо в рамках транснациональных советов предприятий, существу-

щих на многих ТНК, либо в рамках международных профсоюзных объединений, а также в рамках Социальных Форумов и других мероприятий т. н. альтерглобалистского движения. Российские профсоюзы еще слабо встроены в это движение, но процесс уже идет.

НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ ЛИДЕРОВ, НОВОЕ ОТНОШЕНИЕ К РАБОТОДАТЕЛЮ, ПРОФСОЮЗУ И СЕБЕ

Огромное значение имеет, судя по всему, приток рабочих нового поколения. Они уже не полностью воспитывались в советской системе, поэтому менее усвоили представления о работодателе как благодетеле, и государстве как заботливом отце. То есть они менее патерналистски настроены и более склоны к самостоятельному отстаиванию своих прав.

Как правило, забастовки и прочие акции протеста инициируют более молодые рабочие, более высококвалифицированные, нередко имеющие опыт общения с зарубежными коллегами и обладающие широким кругозором. Они высоко оценивают свои способности и не согласны продавать свои умения и навыки за бесценок.

Кроме того, по крайней мере среди лидеров рабочих и профсоюзных активистов рождается чувство солидарности и понимание ее привлекательности и необходимости для отстаивания коллективных прав. То есть по собственному опыту или опыту других некоторые рабочие лидеры приходят к пониманию вредности индивидуальных стратегий и эффективности коллегиальной работы и коллективных акций. Например, профсоюзные активисты «Форда» через постоянное информирование рядовых членов о состоянии трудовых отношений и о своих действиях, стремятся создать ситуацию, при которой каждый будет чувствовать себя причастным к делу профсоюза, инициативы будут идти снизу, а профкому останется только организовать рабочих для их реализа-

ции. Может быть из-за того, что индивидуалистические практики постсоветской России, когда каждый рабочий выкручивался сам, уже малоэффективны, может быть, из-за стратегических принципиальных соображений или появления классового чувства, но идея верховенства коллектива и сплоченности ставится этими лидерами во главу угла.

Образцовыми во всех отношениях звучат высказывания Алексея Этманова — лидера профсоюза «Форд»:

О себе: «А у меня совесть, болезненное чувство собственного достоинства»;

О необходимости коллегиальности: «Опасен вождизм. У нас, если меня нет, мое место займут другие. А когда все замыкается на одного человека, это очень плохо».

О создании профсоюза: «Начали работать... начали привлекать людей просто шли тупо в каждую бригаду, спали по 4 часа,... значит, начали в каждую бригаду идти и говорить «давайте попробуем» они говорят: «да мы накушались взносы платим — ничего не получаем». Мы говорим: «Не, ребята, мы все равно подарки давать не будем, путевки тоже, но детям может какие-то компенсации в итоге... когда будем богатыми... значит так... а на самом деле мы будем завоевывать, отвоевывать свое место под солнцем. Мы есть, мы здесь работаем, отношение к нам сейчас как к свиньям». То есть отношение офиса до сих пор, там девочки высказывают. Вы — быдло, а мы красавицы такие сидим». Разделение идет, именно классовое разделение, что мы... что они выше всех нас, носы вот такие... ну нормальные люди это понимают... начали бороться. То есть, мы вот за полтора года, мы это сделали... и самое главное, что сейчас нас все таки... нам удастся потихонечку переламывать ситуацию, то есть я не скажу, что мы полностью искоренили чтобы люди спрашивают «что делает профсоюз?», они уже говорят: «что мы будем делать?». То есть уже не отделяют себя от профсоюза.

Вот это самое главное. Есть еще такие, но мы все равно продолжаем разъяснять, разъясняем, что Этманов и профком это ничто, если не будет вас. Прежде всего, вы должны принимать решения и отвоевывать эти решения, мы можем только, так сказать, указывать несколько направлений... на выбор вам. То есть может мы там... образованней как-то в плане профсоюзной борьбы (пауза), но все, что мы можем, это только давать вам направления. А решать за вас и действовать за вас мы все равно не сможем. И вот в общем и получается...».

УХОД ОТ НЕФОРМАЛЬНЫХ ПРАКТИК И ПРАВИЛ

Особенно нужно подчеркнуть менее очевидный фактор, способствующий активизации рабочего движения — изменение взглядов некоторой части работников, в первую очередь, лидеров, на неформальные практики, получившие широкое распространение на предприятиях, как по инициативе наемных работников (чтобы выторговать для себя лично более выгодные условия труда), так по инициативе работодателя (в целях ухода от законодательства и соблюдения формальных правил).

Судя по интервью с некоторыми новыми лидерами, они относятся весьма негативно к этим практикам, которые, по их словам, разлагают коллектив и развращают личность. Не зря в числе первых требований вновь созданных профсоюзов стоит соблюдение формальных правил. Иногда встречается требование ограничить гибкость в использовании рабочей силы. В числе основных требований профсоюза «Форд» во время нашуемой забастовки 14 февраля 2007 года был отказ от земного труда, фиксированный график работы и четкое нормирование труда. Вот почему эта забастовка имеет такое значение. Она открывает новую страницу в истории российских трудовых конфликтов — борьбу против гибкости (что на Западе получило название «флексibility»).

В продолжение темы о солидарности можно сказать, что приходит понимание того, что самый эффективный способ индивидуального утверждения или защиты своей личностной целостности, ценностей и принципов — это утверждение понятия «мы», т. е. солидарных установок, прочности социальных связей и взаимопомощи. В сфере труда эти установки традиционно воплощаются в жизнь в форме профсоюзного движения и коллективного сопротивления тем управленческим решениям, которые разрушают коллектив, сталкивают рабочих друг с другом и чреваты потерей, если не самого себя, то, по крайней мере, своего достоинства.

НОВАЯ ВОЛНА СОЗДАНИЯ СВОБОДНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

Как показывает обзор коллективных акций, они обычно либо следуют за созданием нового профсоюза, либо сопровождают его созданием. Трудно оценить масштаб новой волны, но очевидна тенденция: после стагнации профсоюзного движения в середине 90-х годов, и на смену первой волне 88-93-х годов приходят новые профсоюзы, созданные, как правило, по инициативе снизу, на новом предприятии или в результате решения о выходе из традиционного инертного профсоюза. В целях достижения своих целей эти низовые профсоюзные структуры затем часто вступают в то или иное объединение свободных профсоюзов (СОЦПРОФ, ВКТ, КТР, ФПР, «Защита труда» и др.). Однако создаются они не по инициативе руководства профсоюзных федераций, а потому, что часть рабочих решает объединиться для организации коллективной борьбы. Со временем, этот приток новых активных членских организаций должен будет положительно сказаться на альтернативных профсоюзах, которые выходят сейчас из состояния стагнации.

За редким исключением, традиционная Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) не при-

ветствует активность рабочих, иногда даже ей препятствует и выступает в роли противника самоорганизации и низовой инициативы, особенно если речь идет о забастовке. Если тенденция продолжится, можно смело прогнозировать массовый отток работников из ФНПР. Этому способствует и начинающие дебаты в политической среде и СМИ о том, является ли ФНПР настоящим профсоюзом или нет.

РЕАКЦИЯ НА НЕСПРАВЕДЛИВЫЕ ЗАКОНЫ И ВЛАСТЬ

За последние 15 лет баланс сил между наемными работниками и работодателями, который должен регулироваться трудовым законодательством и государственной политикой, только нарушается и, естественно, не в пользу рабочих. Новый трудовой кодекс, который урезал права и гарантии работников, сначала вызвал глубокий спад активности профсоюзов и рабочих, испуганных отсутствием легальных способов защиты. Однако ситуация меняется. Вместо боязни новое законодательство вызывает протест у все большей части работников, поскольку ущемляет их конституционные права. Напомним, что, если соблюдать все формальные требования закона, то фактически невозможно провести законную забастовку. Однако, профсоюзы уже научились обходить ловушки закона. Например, стали проводиться итальянские забастовки (работа по правилам), или можно отказаться от работы по формальной причине опасности выполнения данного вида работ. Более того, сам факт лишения конституционного и международного права на защиту своих прав способом забастовки (право на забастовку прописано в соглашении Международной Организации Труда, членом которой является Российская Федерация), вызывает гнев и чувство несправедливости у самых активных работников, что только усиливает их решимость бороться.

Кроме того, само-отстранение государства от роли посредника в регулировании социально-трудовых отношений изменяет отношение работников к самому государству. Приходит понимание того, что государство не поможет, и единственным инструментом остается самозащита. Само-отстранение государства ломает традиционные патерналистские установки российских рабочих.

Наконец, в отличие от 90-х годов, когда наемным работникам удавалось выигрывать большинство судебных дел, с принятия нового Трудового кодекса, суды все чаще выносят решения не в их пользу. Если добавить еще случаи преследования рабочих-активистов правоохранными органами, то становится понятно, почему рабочие, столкнувшиеся с таким произволом, все чаще воспринимают государство, как источник несправедливости. Это иногда приводит к политизации активистов и превращает их в оппозиционеров. Яркий тому пример — Александр Захаркин, уволенный председатель «Профсвободы», который даже участвовал в нескольких акциях «Другой России».

СЕТЕВЫЕ СТРУКТУРЫ СОЛИДАРНОСТИ

Отметим еще одну особенность нынешней волны протеста — становление сетевых структур солидарности, в которых участвуют профсоюзы других предприятий, общественные организации и политические активисты. Например, «Комитет солидарных действий» Ленинградской области сыграл немаловажную роль в поддержке забастовки на «Форде», особенно в распространении опыта на соседних предприятиях.

Кроме того, создаются новые отраслевые объединения новых профсоюзов. Например, по инициативе фордовцев, такое объединение было создано в машиностроительной отрасли. Существуют рассылки, например, «Рабочая борьба», где рабочие активисты обме-

ниваются информацией. Достаточно оперативно и массово проявляется солидарность при организации забастовки или увольнении профсоюзного лидера. Эта солидарность принимает форму не солидарной забастовки (запрещенной по закону), а пикетов или факсовых кампаний. Например, во время забастовки на АвтоВАЗе 1 августа прошли несколько пикетов политических активистов в Москве. Один из них закончился арестом его участников.

ИЗМЕНЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ

Стоит указать на еще один благоприятный фактор — это изменение общественных представлений о том, что такое забастовка, рабочие и профсоюз.

По данным недавнего исследования ВЦИОМ, доля работников,

считающих, что местный профсоюз многое делает для улучшения их положения, выросла в 2004-2007 годах с 13,5 до 19,6%, доля придерживающихся противоположного мнения снизилась с 86 до 80%. На фоне стабильно негативной оценки профсоюзов (которые все еще ассоциируются с ФНПР) этот сдвиг весьма показателен.

Судя по звонкам аудитории радиостанции «Эхо Москвы» отклики на забастовку рабочих АвтоВАЗа были очень положительными. Известные социологи и эксперты публично выступали в защиту забастовки. Массовое освещение этой забастовки оказалось вообще удивительным. Причем большое количество СМИ представили ее в положительном свете. Такое положение стоит сравнить с представлениями о забастовке, преобладавшими в течение всего постсо-

ветского периода. Тогда забастовка понималась как экстремистская акция, дестабилизация экономики, гражданская война и прочее. Это изменение стоит приветствовать, поскольку оно создает благоприятную общественную среду для развития рабочего и профсоюзного движения.

ПЕРСПЕКТИВЫ

Подводя итоги, скажем, что, если все выше перечисленные факторы сохранятся, то рабочее и профсоюзное движение будет развиваться и дальше. Важно, что отрицательная тенденция уже сломлена. Мертвая точка пройдена и теперь кривая может двигаться только вверх. Положительных примеров уже немало и они общеизвестны. А сила примера заразительна...

ПРОФСОЮЗНЫЙ ИНТЕРНЕТ

ГЛОБАЛЬНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ФЕДЕРАЦИИ — <http://www.global-unions.org/>

Интернационал работников образования / Education International (EI) www.ei-ie.org

Интернационал работников коммунальных и общественных служб / Public Services International (PSI) www.world-psi.org

Глобальная федерация профсоюзов (специалистов и работников сферы обслуживания) / Union Network International (UNI) www.union-network.org • www.uni-cis.ru

Международная федерация работников транспорта / International Transport Workers' Federation (ITF) www.itf.org.uk • www.itfglobal.ru

Международная федерация журналистов / International Federation of Journalists (IFJ) www.ifj.org

Международная федерация металлистов / International Metalworkers' Federation www.imfmetal.org

Интернационал рабочих строительства и деревообработки / Building and Wood Workers International (BWI) www.bwint.org

Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей / International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (IUF) www.iuf.org • www.iuf.org/www/ru • www.iuf.ru

Международная федерация работников текстильной, кожевенной и легкой промышленности / International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) www.itglwf.org

Международная федерация профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей / International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (ICEM) www.icem.org

Международная конфедерация труда / International Trade Unions Confederation (МКП / ITUC) www.ituc-csi.org

Илья БУДРАЙТСКИС,

член совета МПОНК, активист СД >ВПЕРЕД>>

СВОБОДНЫЕ ПРОФСОЮЗЫ ВЫБИРАЮТ НЕЗАВИСИМУЮ ПОЛИТИКУ

Весна 2007г. для рабочих профсоюзов России ознаменовалась не только новыми трудовыми конфликтами и усилением давления со стороны работодателей, но и активизацией уличных протестов. Можно смело сказать, что прошедшие 18 марта и 1 мая выступления — первые демонстрации, организованные непосредственно самими свободными профсоюзами с начала 2000-ных, времени кампании вокруг принятия нового Трудового кодекса. Речь идет именно о солидарных действиях всех свободных профсоюзов, сплоченно выступающих под общими, принципиальными для всего рабочего движения в целом требованиями. Такие акции имеют важное значение не просто как еще один повод для мобилизации своего актива, профсоюзной агитации на своем предприятии, но и как реальная возможность начать разговор о необходимости самоорганизации, о борьбе за трудовые права с самой широкой аудиторией. Перед каждой из этих двух акций у проходных десятков предприятий были распространены тысячи листовок. И один этот факт можно назвать серьезным вкладом в развитие рабочего движения.

Инициатива проведения акции 18 марта исходила не от больших партий бизнеса и чиновников, как проправительственных, так и «оппозиционных». Она родилась снизу, у боевых профсоюзов «Сургут-нефтегаза», «Форд», «ДжиЭм-АВ-ТОВАЗ» и других. На этот призыв

откликнулись рабочие активисты, профобъединения и политические организации в ряде городов России. В Москве в митинге приняло участие около 1500 человек, крупные акции и пикеты прошли также в Сургуте, Петербурге, Каменске-Уральском, Липецке, Омске, Тольятти. Необходимо отметить, что вопрос об отношениях профсоюзов и политических партий встал ребром в процессе подготовки акции. КПРФ и «Яблоко», «Справедливая» и «Другая» России, наперегонки стремились выступить в качестве организаторов или хотя бы участников акции, подчеркнув свою близость к рабочим профсоюзам в преддверии грядущей избирательной кампании.

В оргкомитете накануне акции шли ожесточенные, но неизбежные дискуссии — как относиться к той или иной партии, необходимо ли отстаивать независимость рабочего движения, наконец, нужна ли рабочим своя собственная, классовая политика? В итоге, большинством было принято решение — парламентские партии, партии боссов и чиновников не могут ни в каком виде принимать участие. Конечно, нельзя сказать, что 18 марта прошла безупречно, что везде и во всем был выдержан принцип независимости профсоюзов от «большой политики», но в целом само это событие, безусловно является важной демонстрацией роста рабочего движения, причем не просто количественного, но и роста сознания, а значит — и поиска

нужных ответов на актуальные вопросы сегодняшнего дня.

1 мая Всероссийская конфедерация труда и Конфедерация труда России выступили организаторами митинга солидарности трудящихся в Москве, отдельного как от прошедшей под знаменами Единой России демонстрации ФНПР, так и ритуального шествия КПРФ. Это, вероятно, был первый прецедент самостоятельной маевки свободных профсоюзов. И хотя в ней приняли участие всего около двухсот человек, политическое значение мероприятия трудно переоценить. У профсоюзов были собственные, предельно конкретные лозунги — право на объединение, право на забастовку и борьба против заемного труда — лозунги, которые последовательно предаются статусными политическими партиями. И нежелание организаторов акции пожертвовать ясностью и последовательностью своих требований в угоду конъюнктурным соображениям — это первый, но очень важный шаг к отказу от «прагматического» отношения к политике, шаг к возникновению принципиальной позиции внутри профсоюзного движения.

Михаил ОВОДОВ,
Липецк

БУРЯ НА «СТИНОЛЕ»

Предприятие «Stinol» компании «Индезит Интернешнл» Мерлони Ко. — одно из крупнейших предприятий не только города Липецка, но и России в целом, крупнейший производитель «белой техники» (холодильники, стиралки, СВЧ-печи и т.д. по маркой «STINOL» и «INDESIT»). «Стинол» ранее входил в империю Владимира Лисина, владельца новолипецкого металлургического комбината (НЛМК), третьего по состоянию миллиардера России по версии журнала Форбс (15,1 млрд. дол.). Затем он продал это предприятие, которое находится на территории НЛМК, итальянской компании за неизвестную сумму.

Несмотря на иностранного собственника и известность производителя на липецком предприятии существуют совершенно неудовлетворительные условия труда, постоянно нарушаются права рабочих.

Проблема «Стинола» — это проблема не одного дня. С момента образования предприятия и по настоящее время многотысячный коллектив предприятия трудится в условиях, признанных вредными, особенно в цехах пластических масс и окраски, где средства защиты практически не используются. Как результат — повышение процента больных экземами и аллергиями, заболеваний органов дыхания и бесплодия среди женщин. А какие болезни проявятся через несколько лет или в других поколениях — никто не знает! Причем

зарплаты не такие уж и большие в районе 8 — 15 тыс. р. Эта и множество других проблем, накапливаясь, вызывали общее недовольство рабочих.

Последней каплей стал приказ администрации предприятия № 998 от 25.10.06 г. о переводе рабочих на почасовую тарифную ставку, что существенно ухудшило их положение. По словам Ларисы Фаустовой, работницы ЗАО «Индезит Интернешнл», сначала праздничные нерабочие дни почти не оплачивались, и только после обивания порога профкома была назначена, по ее мнению, мизерная сумма — 90 рублей в день, когда в среднем выплата за рабочий день составляет около 500 рублей. Вот и считайте, сколько предприятие экономит на одних только праздниках, особенно за новогоднюю неделю! Следует отметить, что коррективы в связи с изменениями условий труда в коллективный договор внесены не были, что незаконно.

Но это было только начало... Еще придумали лишать премии тех, кто болеет более 56 часов в год — таким образом, якобы, стимулируют рабочих! «Вот я проработала здесь 14 лет производство вредное, как следствие — здоровье уже подводит. Что же теперь умирать на рабочем месте? — возмущается Лариса Фаустова. — Самое обидное, что профком (ФНПР — ред.) все это безобразие допускает. А ведь он назначен отстаивать интересы рабочих, заботиться о повышении заработной платы, об улучшении

условий труда. У нас же с молчаливого согласия профкома ущемляются права трудового коллектива». Вот он идеал капиталистического труда. Работай, как робот, создавая блага капиталисту, который в это время будут прохладиться в Куршавелях и на Багамах в экологически чистых условиях. Рабочих, когда потеряют здоровье и не смогут в том же темпе и размерах создавать капиталы, выкинут на улицу без средств к существованию. А те, кто дожил до 60 лет (средняя продолжительность жизни мужчин в РФ 56 лет), т.е. до пенсионного возраста, ждёт нищенская пенсия в 3 тыс. руб. и унижения. Поэтому, в идеале, как теряешь здоровье — лучше побыстрее умереть и не мешать другим!

Но всякому терпению приходит конец: рабочий коллектив решил перейти к конкретным действиям. И в начале февраля 2007 года была организована встреча руководства профсоюза с трудящимися, желавшими получить ответы на наиболее волнующие вопросы.

На это собрание пригласили журналистов, но откликнулся только журналист «Провинциального репортера». Но даже газетчика руководство почему-то не пустило, мотивируя отказ загадочной фразой «Мы ведь режимное предприятие!». Наверное «Стинол» имеет ресурс двойного назначения на случай войны и быстро может преобразовать холодильное производство в производство гробов, стиралок — в моторные лодки-ми-

ноносцы, а СВЧ-печи — в СВЧ-лазерные пушки!

Но итоги «секретного» профсоюзного собрания известны. Начпрофу ФНПР предприятия Алексею Видякину рабочими был задан ряд вопросов, начиная от техники безопасности и средств защиты и кончая повременной оплатой и низкими ставками заработной платы. Практически по всем вопросам не были даны вразумительные ответы. Собравшиеся получили переливание из пустого в порожнее, что естественно возмутило рабочих, не любящих пустой болтовни и бубнежа о прекрасном будущем предприятия в целом.

После жарких дискуссий и рассерженного гула рабочих, чуть не дошедших до рукоприкладства, на собрании было высказано недоверие начальнику профкома и назначен испытательный срок — месяц — для исправления сложившейся ситуации на заводе

Месяц прошёл и в течение марта Алексей Видякин письменно ответил на некоторые волнующие вопросы, но решение большинства злободневных проблем отложил до октября-месяца 2007 г. Складывается впечатление, что тянут время в профкоме и в администрации предприятия в надежде, что страсти улягутся и работники вернутся к прежнему терпеливому молчанию.

Сам Алексей Видякин как всегда бубнит про достижения и винит во всём ... незнание рабочих о том, что они хорошо живут, признал, что на него давит администрация, и признался в махинациях с колдоговором: «Я согласен, что на заводе ведется низкая информативная политика, но не стоит думать, что профком бездействует. Если считается, что стабильное ежегодное повышение зарплаты на 20 процентов — это пустяк, то покажите, где больше? А у нас, в отличие от «Форда», никаких забастовок не было, и наш коллективный договор занимает призовые места на всероссийских конкурсах. Если существуют какие-то претензии по принимаемым администрацией

решениям, обращайтесь, мы готовы содействовать. Но ведь любой нормативный документ подписывается коллективом, в том числе и колдоговор. Выходит, что многие не знали, под чем они расписывались, так как не читали документа, лень было. А теперь возникают подобные недоразумения. Перевод на окладную систему оплаты, пересмотр системы премирования — все эти вопросы уже давно на повестке дня. По ним ведутся переговоры с администрацией, и мы планируем внести изменения в новую редакцию коллективного договора. Но результаты не бывают мгновенными. Так, систему оплаты труда мы утверждали целых полгода. Сейчас я нахожусь под жесточайшим контролем и сверху, и снизу. Я не понимаю, к чему весь этот переполох!»

В дальнейшем Видякин пояснил, что «для работников, переведённых на часовые ставки, произошло снижение важного социального показателя — стабильности ежемесячного финансового положения («провалы» заработной платы в месяцы с малым бюджетом рабочего времени). По вопросу возврата к месячным окладам профком уже внес предложение администрации предприятия, но позиция работодателя остается прежней, так как почасовая оплата существует на всех предприятиях корпорации и, по мнению администрации, является наиболее приемлемой в плане выравнивания среднего заработка для расчетов отпусков и оплаты за работу в выходные дни. В связи с этими обстоятельствами перед профкомом стоит задача: внести пункт о применении должностных окладов для всех категорий работников в новую редакцию Коллективного договора» (из официального ответа председателя профкома работникам завода).

- Бороться за свои права нужно, — поделилась Лариса Фаустова. — Так, год назад на заводе холодильников «СТИНОЛ», который входит в корпорацию «Индезит», ввели но-

вый график работы, по которому в летнее время трудящиеся должны были выходить на работу по субботам, а в холодный период времени отдыхать. Причем в то время, какое им хозяин укажет. Тогда ячейка Соцпрофа, существующая на предприятии, в судебном порядке обжаловала решение администрации ЗАО «Индезит Интернэшнл» о введении новых графиков работ, Левобережный суд г. Липецка отменил этот приказ. После этого членам Соцпрофа выплатили компенсацию за рабочие субботы и неустойку за простой в рабочее время по вине работодателя. Нам же приходится решать проблемы своими силами. Сейчас мы собираемся направить жалобу в Трудовую инспекцию.

Как прокомментировал Алексей Лысцов, государственный инспектор труда в Липецкой области, эту ситуацию: «В соответствии с законодательством о труде в настоящее время вопрос изменения определенных сторонами условий трудового договора регулируется статьей 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Обращения работников с просьбой проконтролировать деятельность руководства не редкость. И трудовой инспекцией проводятся подобные проверки, связанные с изменениями определенных сторонами условий трудового Договора, по результатам которых работодателям выдаются предписания об устранении выявленных нарушений. ...Относительно ситуации на ЗАО «Индезит Интернэшнл» мы не располагаем необходимой информацией для объективного ответа».

И тут невольно складывается впечатление, что любая жалоба рабочих упирается в стену из чиновничьих отписок. Дескать, по закону хозяин — барин. И это при том, что рабочие уже начали возмущаться,

шум в прессе стал подниматься, а если бы все молчали?

Работники завода сдаваться не намерены. Люди готовы совершить маленькую «профсоюзную революцию». Может, тогда владельцы заводов начнут уважать права трудящихся хоть чуть-чуть?

С.ЩЕРЕМЕТЬЕВ,
Новокузнецк

СОЗДАН ПРОФСОЮЗ ВОДИТЕЛЕЙ МАРШРУТНЫХ ТАКСИ

Агитация за объединение в профсоюз водителей частных маршрутных автобусов г. Новокузнецка началась в 2003 году. Однако дело было безнадежным до октября 2006 года. Несмотря на полное отсутствие социальных гарантий у большинства водителей, идея организовать профсоюз мало кого привлекала. В немалой степени трудность для организации создавала и создаёт сильная раздробленность сферы пассажирских автоперевозок. В городе более 600 частных автобусов, которыми владеют более сотни предпринимателей. И хотя, в силу законов капитализма, бизнес концентрируется, предпринимателей становится меньше, но до монополии ещё далеко.

Условия работы примерно одинаковы у всех. Предприниматель регистрирует в городской администрации трудовой договор с работником. В этом договоре, кроме стандартных положений, указывается размер зарплаты — 4–5 тысяч. В действительности водитель зарабатывает больше 10–15 тысяч за 12–15 смен, работая в смену 14–15 часов. Оплата больничных, отпусков, простоев на ремонт зависит от того, как договорился со «своим» работодателем, но никем не контролируется и, в основном, денег водители так и не видят. Переход с одной маршрутки на другую (автобусы в подавляющем большинстве ПАЗики), от одного шефа к другому — обычное явление. Сама работа очень напряжённая, интервал движения по маршруту составляет 2 минуты. Водители работают по секундомеру и любая задержка подобна катастрофе. Самоконтроль за соблюдением графиков очень высокий и чтобы соблюдать его, порой приходится нарушать правила дорожного движения. Такое положение вещей выгодно только предпринимателям. Порой доходит до того, что «хозяйчики» заявляют — «мой автобус, что хочу, то и делаю».

Вот и в октябре 2006го работодатели заявили, что поднимают план на 400 рублей, несмотря на то, что в сентябре уже поднимали на те же 400 рублей. Это происходит каждый год, так как летом пассажиропоток меньше. Но терять в зарботке 4-6 тысяч водители не захотели и на собрании трудового коллектива 58го маршрута приняли решение — вопрос о плане решать в двухстороннем порядке. Затем избрали Совет Маршрута из 9-ти человек и стали готовить документы в профсоюз «Защита». В настоящее время в профсоюзе состоит 35 человек (водители и кондукторы), работающих на 14 автобусах у 13 предпринимателей.

Работодатели равнодушно отнеслись к тому, что их работники объединились в профсоюз. Конечно, отсутствие опыта профсоюзной работы сказывается, но, несмотря на трудности, организация работает и не думает сдаваться. У нас разные «частные предприниматели», но мы делаем одну работу, возим людей. А это в свою очередь, создаёт предпосылки для объединения в единый профсоюз.

По материалам IСЕМ - Международная федерация профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей

ЧТО ТАКОЕ «НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ»?

20 лет назад, устраиваясь на предприятие или в учреждение, работник получал полную занятость, бессрочный трудовой договор, оплаченные выходные, ежегодный отпуск и отпуск по болезни, социальное страхование, пенсионное обеспечение, а также право на ведомственное жилье, повышение квалификации, медицинское обслуживание, — т.е. все то, что дает человеку уверенность в будущем и ощущение достойной жизни. И хотя такие условия труда и найма существовали лишь для меньшинства рабочих — в развитых капиталистических странах и странах «советского блока» — именно их принято считать «стандартом», а отклонения от них — нестандартными формами занятости.

Однако в последние годы необычайно усилились тенденции к разрушению стандарта занятости и внедрению все более диких форм «нестандартного найма», что не может не вызывать обеспокоенность трудящихся и их профессиональных организаций. Этот процесс затрагивает не только рабочих развитых стран (т.н. «первого мира» или «глобального Севера»), привыкших к завоеванному ими определенному стандарту отношений с работодателем (уровню оплаты труда, социальных гарантий, уважения трудовых и профсоюзных прав) и неожиданно оказавшихся в ситуации «гонки вниз», глобальной конкуренции за снижение стоимости рабочей силы. Этот же самый процесс, на 100%

спровоцированный работодателями, самым негативным образом влияет на положение трудящихся «глобального Юга», которое также беспрестанно ухудшается. Им оказывается все труднее претендовать на приближение к установленным в развитых странах и зафиксированным в основополагающих конвенциях МОТ стандартам трудовых отношений — во многом в силу эрозии этих стандартов.

Во всем мире жизненный уровень и права рабочих оказываются под угрозой в связи с тем, что **на рынке труда происходит ряд опасных процессов:**

- **Реструктуризация** как государственных, так и частных компаний с целью сохранения за ними только так называемых «профильных» участков работы, при котором все большее число «непрофильных» функций передается подрядчикам и субподрядчикам; причем приватизация государственных предприятий делает этот процесс еще более интенсивным;
- **Рост гибкости рабочей силы** и изменение формы занятости все большего числа работников с постоянной на временную, частичную или иную, подразумевающую заведомо, что ведет к ухудшению условий их труда и росту бедности;
- **Использование субподрядных механизмов и форм временного трудоустройства** как средства подрыва профсоюзного объединения трудящихся и укло-

нения от ведения коллективных переговоров, что ведет к снижению уровня представительства трудящихся, подрыву демократии и социального партнерства.

Эти тенденции коренятся в неолиберальной экономической политике, которая сегодня доминирует в мировой экономике. Неолиберализм зародился в Великобритании и США в начале 1980-х годов и быстро стал популярен в других промышленно развитых странах Западной Европы, Скандинавии и Австралии. К 1990-м годам он уже навязывался международными финансовыми и торговыми организациями странам Африки, Азии и Латинской Америки. К исходу этого десятилетия экономические последствия смены режима в постсоветскую эру в полном объеме ощущались и в странах Центральной и Восточной Европы.

Неолиберализм включает приватизацию государственного сектора экономики и сокращение объемов занятости на предприятиях, остающихся в госсекторе, а также развитие форм непостоянной занятости. Многие профсоюзы жалуются, что «политика структурной перестройки» Международного валютного фонда и условия, выставляемые Всемирным Банком по финансируемым им проектам, напрямую подтолкнули предприятия госсектора к принятию политики, направленной на более широкое использование временных форм занятости.

Существуют особые консультанты по управлению, которые призы-

вают покончить с концепцией «работа/работодатель на всю жизнь», утверждая, что стабильная, гарантированная занятость есть нечто «нездоровое для человеческой души».

Но важно видеть ситуацию глубже. Даже там, где — в промышленно развитых странах и в некоторых компаниях — постоянная занятость с правами и льготами стала «стандартом», это произошло лишь сравнительно недавно, в последние десятилетия и стало результатом долгой профсоюзной борьбы в каждой стране и в каждой компании. Сегодня эти завоевания — под угрозой. Работодатели, в погоне за ростом прибыли, стремятся повернуть время вспять и вернуться во времена бесконтрольной эксплуатации.

ВЫГОДЫ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Такая политика в сфере трудовых отношений необычайно выгодна компаниям. **Новая «гибкость», достигаемая за счет лишения работников самых основных трудовых прав и гарантий, позволяет работодателям:**

- избегать предписанных законом обязанностей в отношении своих работников. Это снижает затраты на рабочую силу и увеличивает прибыль. То, что компании делают, часто нельзя называть «незаконным» в строгом смысле. Они просто «обходят» закон.
- выводить большее количество работников из сферы действия подписанных коллективных договоров и подрывать базу профсоюзов. С распространением «нестандартных» форм занятости работников становится крайне трудно объединить или привлечь в профсоюзы.
- управлять бюджетами с большей гибкостью. Постоянная рабочая сила представляет собой фиксированные затраты, и работодатели знают, что от них никуда не деться. Тогда как субподряд или временные работники являются затратой «переменной», неким тумблером, ко-

торый можно включить или выключить, позволяя компаниям выбирать, будут они нести соответствующие расходы или нет.

- манипулировать статистикой по рабочей силе. Непостоянные работники могут проводиться по другим статьям бюджета и исчезать из «официальных» данных. На бумаге получается, что объем выпущенной продукции на одного работника увеличивается, число несчастных случаев снижается, возрастает «средний заработок» — компания выглядит более производительной, улучшается ее имидж, и цены на акции растут.

ВИДЫ «НЕСТАНДАРТНОЙ» ЗАНЯТОСТИ

Существует бесчисленное число разнообразных схем «нестандартной занятости». К такой изобретательности работодателей толкают одновременно необходимость обходить ограничивающие подобную практику законы и действующие коллективные соглашения, усыплять бдительность профсоюзов и самих работников, а также стремление снизить налоговые выплаты. К тому же, любой бизнес имеет собственные особенности, делающие ту или иную схему более привлекательной. **Однако можно выделить несколько наиболее распространенных, «типовых» схем «нестандартной» занятости:**

- Передача функций на субподряд другим компаниям — иногда работа продолжает выполняться на территории предприятия, иногда ее начинают выполнять в другом месте (к этой схеме относятся все «подрядные» отношения, «аутсорсинг» и «оффшоринг»);
- Наем работников через агентства занятости — посредников на рынке труда (т.н. «заемный труд», «аутстаффинг» или «лизинг персонала»);
- Прямой наем по временным контрактам: для выполнения конкретного задания или на конкретный срок;

КОММЕНТАРИЙ



Метью ДЕБРУ

Пресс-секретарь МКП

Подходя к вопросу о нестандартной занятости нужно понимать, что работодатели стремятся любым доступным им способом получить максимальную прибыль. И увеличение «гибкости» трудовых ресурсов — один из способов добиться этого. Они хотят избавиться от всех тех обременительных прав и гарантий, которые рабочим удалось завоевать для себя за последние 50 или 100 лет, и сделать «гибкость» и нетипичные формы занятости новым стандартом труда.

Вообще мне не нравится говорить о «нестандартной занятости», поскольку мне кажется неэффективным подход, построенный на отрицании. Мы должны бороться за позитивную программу, пропагандировать достойную занятость — в том числе, и как более выгодную для работодателей. Ведь если работники хорошо зарабатывают и уверены в будущем, это ведет к росту рынка потребительских товаров и недвижимости, к росту экономики. Хотя, конечно, критика нестандартной занятости является важным элементом такой пропаганды.

Что касается концепции т.н. «защищенной гибкости» (fexicurity), то мне кажется, профсоюзы не должны хвататься за нее. Любая «гибкость», в конечном итоге, оказывается ударом по работникам. Она вызывает стремление к переработкам, а также провоцирует злоупотребления со стороны работодателей.

КОММЕНТАРИЙ



Анна ВИКМАН,
Пресс-секретарь Sif, Швеция

Наш профсоюз объединяет специалистов и управленцев — т.е. так называемых «белых воротничков» — и насчитывает около 350 000 членов. Это один из крупнейших профсоюзов Швеции. При этом мы пока еще не столкнулись вплотную с проблемой «нестандартной» занятости — в нашей стране до последнего времени она стояла не слишком остро. Наши профсоюзы вообще очень сильны, особенно в вопросе заключения коллективных соглашений.

Конечно, в секторе обслуживания, с профсоюзом которого, НТФ, мы планируем объединиться, нетипичные трудовые отношения распространены гораздо шире, например, в call-центрах. Однако к распространению этого явления на другие сектора мы пока еще только готовимся.

В 2006 году в Швеции пришло к власти консервативное правительство, в планах которого — изменить трудовое законодательство и ослабить роль профсоюзов, как это произошло в Австралии. И тогда нам придется бороться не просто с отдельными случаями аутсорсинга или привлечения дешевой рабочей силы из Восточной Европы, а с попыткой уничтожить саму практику коллективнодоговорных отношений. Однако мы постараемся и впредь отстаивать права работников.

Мир меняется и мы тоже должны меняться. Думаю, это сегодня основная задача, стоящая перед профсоюзами.

- Персональные подрядные (гражданско-правовые) контракты — «фриланс», «удаленная занятость», «псевдо частное предпринимательство», «контрактная работа»;
- Испытательный срок;
- «Периоды обучения» или «стажировки»;
- Поденная работа и работа по вызову;
- «Гибкий график» или «банк часов»;
- Работа на дому.

ПОДРЯД И СУБПОДРЯД

Подряд и субподряд — практика передачи компанией определенной части своих функций другому юридическому лицу.

Эта схема получает все большее распространение в связи с набирающим обороты процессом радикальной реструктуризации компаний. Там, где когда-то компании гордились своей разносторонностью, беря на себя исполнение все большего числа функций, увеличиваясь за счет слияний и приобретений, сегодня наблюдается обратная картина. Доминирующая ныне теория корпоративного управления гласит, что компании «сбросят лишний вес» и станут здоровее, повысив, таким образом, свою конкурентоспособность. Для этого им нужно выделить свой «профильный» бизнес, сосредоточиться на управлении именно им и передать так называемые «непрофильные» функции на субподряд другим компаниям, для которых эти функции являются «профильными» и в которых они «специалисты». Многие крупные корпорации разбираются на части или «разукрупняются» таким образом.

В качестве крайнего проявления этого процесса мы наблюдаем то, что можно было бы назвать «найкификацией». Фирма «Найк» (Nike), гигант в области производства спортивной одежды и инвентаря, знаменита тем, что занимается исключительно рекламой и реализацией продукции. Она владеет брэндом. Она ничего не производит. Все ее

производство и услуги осуществляются подрядчиками. Однако то, что представлялось феноменом, связанным с производством спортивных товаров, теперь распространяется самые разные отрасли.

Понятие «профильного» бизнеса само по себе столь расплывчато, что у компании могут практически произвольно определять, что является для них «профильным», а что — нет. И это определение «профильного» бизнеса бывает порой на удивление узким. Менеджер компании, предоставляющей транспортные услуги в ЮАР, заявил профсоюзному исследователю: «Давать людям работу — не наше дело».

В данном случае компания, похоже, говорит, что ее профильный бизнес — это предоставление некой услуги, а не предоставление работы тем, кто эту услугу осуществляет. И что «непрофильный» бизнес по предоставлению людям работы должен осуществляться подрядчиками, одним или несколькими поставщиками рабочей силы. Возможно, это крайность, но нам необходимо мыслить шире, выходя за границы нашего привычного опыта, чтобы полностью осознать, куда эти тенденции нас могут завести.

Одновременно важно понимать, что процесс «разукрупнения» производства не означает соответствующего «разукрупнения» собственности. Зачастую компании полностью или частично владеют акциями своих подрядчиков и даже субподрядчиков. **Поэтому различают «истинный» (подрядчиком является независимая компания) и «ложный аутсорсинг» (подрядчиком является компания, принадлежащая тому же собственнику).** «Истинные» подрядчики могут сотрудничать с одной или несколькими компаниями, тогда как «ложные» обслуживают только фирму-владельца.

Стоит разграничить различные виды подряда и компаний, которые этим занимаются, потому что это влияет на ответную стратегию профсоюзов. Клубок взаимоотношений и взаимной ответственности

ти компаний, вовлеченных в подрядные и субподрядные отношения, бывает довольно сложно распутать. Еще сложнее оказывается определить степень ответственности различных участников этой схемы перед работниками. Очень приблизительно **можно выделить три основных функции в рамках подрядных отношений:**

- Головная или основная компания: компания, стоящая во главе контрактной цепочки.
- Подрядчик: компания, имеющая контракт на выполнение работы для основной компании.
- Субподрядчик: компания, имеющая контракт с подрядчиком (часто субподрядчики и сами нанимают себе других субподрядчиков).

Как правило, первыми на подряд передаются уборка помещений и организация питания. За ними следуют служба безопасности, транспортный цех, техобслуживание и ремонт.

Часто процесс на этом не заканчивается. Профсоюзы сообщают о передаче на подряд сортировки, упаковки, погрузки/разгрузки, складирования и удаления отходов (логистика). За этим следуют административная/канцелярская работа, юридические и медицинские услуги, управление социальными фондами и недвижимостью. Сегодня передаются на подряд функции, которые, по мнению профсоюзов, должны явно определяться как «профильные» для деятельности компании, например, централизованное энергоснабжение.

Все это привело к резкому изменению структуры рабочей силы во многих отраслях по всему миру.

Тогда как в головных компаниях зарплаты и дополнительные выплаты могут быть достаточно высоки, многие из подрядчиков наживаются на высоком уровне безработицы, когда люди отчаянно нуждаются в заработке. Зарплата, которую они предлагают, как правило, намного ниже зарплаты постоянных работников. Почти повсеместно подрядчикам — и их субподрядчикам —

удается избежать выплат в фонды пенсионного обеспечения, медицинского и социального страхования; они зачастую не оплачивают отпуска по болезни, очередные и декретные отпуска и т.п. Распространены контракты на временную работу и работу неполный день.

АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ — ПОСРЕДНИКИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Случается так, что компании необходимо в короткий период времени нанять дополнительных работников на определенный срок или для выполнения определенного задания. Это может делаться для повышения объема производства, например, для обслуживания нового спроса в магазинах. **Существуют специальные фирмы — агентства занятости — предлагающие помощь кадровым службам компаний в поиске и наборе необходимого персонала.** При этом временные работники не обязательно заключают контракт непосредственно с той компанией, где они фактически будут трудиться. Часто их берет «в штат» само агентство занятости, предоставляющее их труд «в пользование» своему клиенту, компании-потребителю. Иногда, однако, эти отношения приобретают более постоянный характер и используются для долгосрочного пополнения штата компании-пользователя или даже для замены постоянных работников.

Трудовые отношения, при которых функция работодателя расщепляется между агентством занятости (работодателем де-юре) и компанией-пользователем (работодателем де-факто), принято называть «треугольными», поскольку в отличие от «стандартных» трудовых отношений здесь у работника оказывается одновременно два «контрагента», разделение функций и ответственности между которыми не всегда очевидно.

«Треугольные» трудовые отношения связаны с очень опасной тенденцией: отказом от представления, что человек не является то-

КОММЕНТАРИЙ



Дик БЛИН

Пресс-секретарь ICEM

Уже на протяжении трех лет мы ведем кампанию против системы подрядов и заемного труда. Прежде всего, мы пытаемся добиться, чтобы компании согласовывали с профсоюзами решения о передаче части операций подрядчикам. Мы доказываем, что использование постоянных работников более выгодно компаниям, что оно дает преимущества по сравнению с заемным трудом. Кроме того, значительная часть трудовых конфликтов связана именно с заемным трудом или с передачей операций подрядчикам, — мы считаем, что эта информация также может повлиять на работодателей.

Кроме того, мы стремимся противостоять попыткам лишить рабочих, занятых фирмами-подрядчиками, права на объединение. Мы боремся за пересмотр позиций профсоюзов, ориентированных до последнего времени только на постоянных работников, ведем активную организационную работу по привлечению заемных работников и работников фирм-подрядчиков в профсоюзные организации.

Профсоюзы должны противостоять нестандартным трудовым практикам. Но пока мы не повернемся лицом к заемным и временным работникам, к работникам фирм-подрядчиков, мы не сможем победить.

варом, а значит — не может быть объектом продажи или аренды. **Само понятие «заемный труд» или «лизинг персонала» низводит работника до положения вещи, предмета, которым можно распоряжаться по своему произволу, а в случае необходимости — без зазрения совести «утилизировать».**

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ НАНОСИТ УДАР ПО ПРАВАМ ЖЕНЩИН

Женщины, занимающиеся уборкой помещений и работающие в сфере общественного питания, одними из первых вытесняются из состава постоянных работников и переходят на работу в подрядные компании. И среди самых первых льгот, которые они при этом теряют, стоят пособия, связанные с защитой материнства, а это ведет к снижению благосостояния матерей и маленьких детей, что должно заботить каждого. К сожалению, многие профсоюзы слишком быстро согласились с тем, что уборка и питание — это «непрофильные» функции, которые можно передать на субподряд, и не защитили этих работниц, как должно, если вообще их защищали.

На рынке «заемного труда» действуют тысячи фирм самого различного масштаба. Это и транснациональные компании, оперирующие по всему миру, и агентства, действующие только на местном рынке, и те, кто вербует работников в одной стране, а поставляет их в другую, извлекая дополнительную выгоду из разницы в стоимости рабочей силы. Одни из них стремятся влиять на законодательный процесс, лоббируя принятие легализующих их деятельность законов; другие — действуют исключительно в «сером правовом поле» или даже сознательно выходят за рамки закона.

ВРЕМЕННАЯ РАБОТА

Можно выделить два основных типа временной занятости — контракты на выполнение фиксированного задания (например, строительство объекта) и срочные контракты.

Временные работники изначально более уязвимы, чем работники с бессрочным трудовым договором, поскольку фактически не защищены от увольнения. Поэтому практически повсеместно они трудятся в худших условиях, получают более низкую зарплату, меньше пособий и выплат, и их хуже обучают. При этом они могут работать бок о бок с постоянными работниками на одной и той же производственной линии — такая ситуация часто наблюдается в отраслях, ориентированных на широкого потребителя, например, в производстве пластмассовых изделий, косметики, изделий из стекла.

В большинстве стран существуют законы, регулирующие и ограничивающие использование временного труда. Однако работодатели идут на множество ухищрений, чтобы обойти эти юридические препятствия. Там, где закон оговаривает максимальный срок непрерывной работы, после которого работника должны перевести в штат, работодатели повторно нанимают того же работника после короткого перерыва (порой всего в один-два дня) или же нанимают другого временно-го работника на то же место. Если за-

кон оговаривает максимальный срок выполнения определенной функции на условиях срочного договора, работодатели изменяют название операции. Таким образом, некоторые работники годами сидят на повторяющихся краткосрочных контрактах.

Кроме того, есть и другие **способы замаскировать временную работу:**

- «Стажировки/ученичество»: бывает, что учеников/стажеров привлекают, например, для выполнения рутинных лабораторных анализов, канцелярской работы или работы на складе, где им платят мало и они не получают почти никакой полезной подготовки.
- «Испытательный срок»: зачастую вероятность получить постоянную работу после «испытательного» срока весьма мала; работники не получают ни выходного пособия, ни других социальных и трудовых гарантий.
- «Сезонная» работа: хотя в ряде отраслей существует действительно сезонная работа (например, промысловые и сельскохозяйственные работы или разведка нефти), однако в большинстве случаев «сезонная» занятость — лишь дополнительный способ уклониться от зачисления работников в штат.

Также существуют такие формы непостоянной занятости как «фриланс» («удаленная работа») и «ложное частное предпринимательство», позволяющая до бесконечности перезаключать с работником гражданско-правовой договор, даже если закон обязывает признать наличие трудовых отношений. Наконец по всему миру распространены такие дикие формы найма как поденная работа или работа «от случая к случаю» — работодатель вызывает работника только, когда он понадобится.

ОТВЕТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗОВ

То распространение, которое приобретает нестандартная занятость, уже не позволяет считать ее марги-

нальной, находящейся на периферии поля профсоюзной работы проблемой и требует от организаций трудящихся самых активных действий по защите самых основных, базовых прав трудящихся. Нельзя не отметить, что во многих странах мира профсоюзные организации вынуждены с горечью признавать, что упустили момент, когда их действия были бы куда более эффективными.

Нестандартная занятость представляет собой процесс эрозии не только трудовых прав и стандартов, но и самого понятия трудовых отношений. Поэтому

часто оказывается, что прежде, чем отстаивать интересы работников и их право на объединение, профсоюзы должны доказывать, что речь идет именно о наемном труде.

Борьба за введение более четкого и вместе с тем широкого понятия трудовых отношений, таким образом, становится одной из основных задач профессиональных организаций. Сюда входит и законодательное регулирование / ограничение «заемного труда», и решение вопросов, связанных с трудовой миграцией, и борьба за признание трудовых отношений по факту их возникновения...

Разнообразие форм, которые принимает нестандартная занятость, и запутанность возникающих в связи с отходом от традиционной схемы найма отношений не позволяет профсоюзным организациям в достаточной мере эффективно действовать в каждом из частных случаев. Несомненно, ограничение нестандартных форм найма через отдельные коллективные соглашения может решить проблему в рамках предприятия, компании или отрасли. Однако это решение будет временным, неустойчивым и частичным. **Защита трудовых прав и интересов работников возможна только в рамках более широкой общеполитической борьбы за достойную занятость и утверждение нового высокого трудового стандарта.**

КОММЕНТАРИЙ



Чинара ТОКОБАЕВА

Председатель профсоюза машиностроения и других сфер деятельности Кыргызстана

Последнее время нестандартные формы занятости стали у нас очень частым явлением. Страна у нас экономически слабая, и безработица чрезвычайно высока, хотя, конечно, официально зарегистрированных безработных меньше, чем в реальности. Поэтому люди в поисках средств к жизни вынуждены идти на эти нетрадиционные, нестандартные формы труда.

Сегодня в Кыргызстане швейный бум. К нам приходят инвесторы из соседних стран, прежде всего, из Китая. Их привлекает дешевизна нашей рабочей силы. Они организуют швейное производство для заказчиков из России, из других соседних стран. При этом людей нанимают за гроши и эксплуатируют, как хотят. Они зачастую даже не заключают с нашими работниками трудовых договоров, в обход законодательства создают подпольные цеха. У людей, которые там работают, нет никакого представительного органа, нет профсоюза, никто вообще не занимается их судьбой. Если в столице люди уже постепенно, обжегшись, начинают понимать, что к чему, то такие подпольные инвесторы уходят в глубинку, там открывают цеха, совсем небольшие производства. И там, конечно, люди остаются без защиты. И это большая проблема не только для профессиональных организаций, но и для государства в целом.

Или, например, на автосервисных предприятиях существует такая практика, как «патентная работа». Фактический работодатель — собственник или арендатор предприятия — сдает станки работникам в «патент», т.е. в субаренду. А на предприятии может работать 200-250 человек, это огромные цеха. В итоге, оказываясь «частными предпринимателями», работники теряют всякую социальную и экономическую защиту, колдоговор не действует, они платят — пусть и не очень большие — налоги. Но самое главное, что таким образом работодатель уходит от всякой социальной ответственности. Т.е. никаких оплаченных отпусков уже нет, никаких больничных. Даже за свой счет в отпуск люди часто пойти не могут. И это вызывает большую тревогу и создает серьезные проблемы для профсоюзов. Какие переговоры, какие коллективные соглашения? Перешли на «патент» — и нет тебе никакого колдоговора, решена проблема.

Наконец, достаточно остро стоит проблема краткосрочных договоров. У нас есть люди, которые по пять, по десять лет работают по срочным договорам. Но законодательно эта практика никак не ограничена, и работодатели пользуются этим. Мы стараемся бороться с этим явлением и нашли такой путь: добиваемся заключения колдоговора хотя бы с частью работников и вносим в него пункт, что срочные договора не должны распространяться на определенные категории работников. А потом отстаиваем права тех, кто работает по краткосрочному договору, через суд. И есть уже положительные примеры, когда удалось добиться изменений именно при помощи этого механизма.

КОММЕНТАРИЙ



Александр ЕВДОКИМЧИК,
Руководитель отдела
организационно-
информационной работы
РЕПАМ (Беларусь)

Начиная с 2004 года (после издания соответствующего декрета Президента) в Беларуси получила распространение практика заключения срочных трудовых контрактов. Такие контракты заключаются на срок от одного года до пяти лет при условии, что на предприятии существуют организационные, технические или какие-либо еще новшества. Т.е. наниматель должен обосновать перевод человека, ранее работавшего по бессрочному трудовому соглашению на срочный контракт какими-либо причинами экономического или производственного характера. Но, как правило, эти обоснования носят формальный характер. Издаётся приказ о том, что произошли какие-то изменения, а в чем именно они состоят — этого никто не знает.

По закону также предусматривается улучшение социального и экономического положения работника при переводе на срочный контракт. Это может быть увеличение заработной платы, продолжительности отпуска... Но и здесь все обходится формальным соблюдением требования закона: отпуск продлевается на один день, или зарплата увеличивается на 5%, иногда даже на 1%. Вообще-то в декрете о введении срочных контрактов говорится, что максимально размер тарифной ставки может быть увеличен на 50%, а отпуск продлен на 15 дней, но понятно,

что ни один работодатель на улучшения такого масштаба не идет.

За время, прошедшее с издания декрета, более 80% работников были переведены на срочные контракты. В подавляющем большинстве случаев эти контракты заключаются на год, причем они еще и могут быть расторгнуты нанимателем до истечения срока действия.

И эта практика принимает самые уродливые формы. Например, основанием для продления контракта становится не то, что работник трудится на предприятии более 20 лет, имеет самую высокую квалификацию и его нечем заменить, а то, прислушался ли он к рекомендациям работодателя и принял ли участие в досрочных выборах. Смешно? Но есть целый ряд таких примеров. Высказывание несогласия с условиями труда и предложений по их изменению или улучшению может стать причиной разрыва контракта.

В той атмосфере страха, которая пронизала всю республику, это имеет очень большое значение. Положение, сложившееся в коллективе, на предприятии или в стране в целом обсуждают только в рамках очень небольшого круга, как раньше говорили, «на кухне» или «под подушкой». Эта проблема перерастает из чисто трудовой в общеполитическую, социальную проблему. Таким образом через трудовое право руководят общественным мнением и политическими процессами в республике.

Использование срочных контрактов в качестве антипрофсоюзной практики очень широко. Целый ряд наших активистов, подававших документы на регистрацию профсоюзной организации, были уволены по истечению срока контракта. Негласно им, конечно, сообщалось, почему это произошло, но формально — контракт кончился, и человека нет на рабочем месте.

Если же у нанимателя нет сил и терпения дожидаться окончания контракта, он ищет способы увольнения человека за виновные действия. У нас есть очень показательный

пример: был уволен с работы председатель первичной профсоюзной организации Гродненского агрегатного завода за то, что он — сварщик по профессии — нарушал условия сварки при каких-то производственных операциях. Мы обратились в суд и доказали, что на его рабочем месте отсутствовали технически необходимые условия, т.е. что работать без нарушений было невозможно. Но из-за слабости судебной системы в Беларуси этот человек был все-таки уволен с работы, и наши попытки обжаловать это решение в других инстанциях не увенчались успехом. Принадлежность к независимому профсоюзу означает едва ли не гарантированное расторжение трудового контракта.

Мы считаем, что использование такой системы найма в Беларуси является одним из краеугольных камней, на которых держится вся политическая система. Мы прилагаем усилия для закрепления в Трудовом кодексе норм, ограничивающих применение срочных контрактов. Сегодня между различными законодательными актами существует противоречие: с одной стороны, трудовое законодательство предусматривает ограниченное использование срочных трудовых контрактов, а с другой — декрет Президента распространяет применение этой формы найма практически на всех работающих, независимо от того, какой деятельностью они заняты. Будь ты директор, или будь ты уборщица — всех перевести на контракт.

Профсоюзы в Беларуси не могут выступать с законодательной инициативой. Поэтому мы сейчас иницилируем создание группы, которой будет необходимо собрать не менее 50 тыс. подписей (мы ставим целью собрать 70–100 тыс.), чтобы от имени этих людей внести изменения в Трудовой кодекс и ограничить применение срочных контрактов.

(В июне ЦИК Беларуси отказал инициативной группе по изменению ТК в регистрации; возможно, это решение будет оспорено в суде — ред.)

АПРЕЛЬСКИЕ ТЕЗИСЫ О ЗАЕМНОМ ТРУДЕ ИЛИ КОМУ ОН НУЖЕН, ЭТОТ ВАШ ЗАКОНОПРОЕКТ?

Заемный труд, или лизинг персонала, — т.н. «треугольные» трудовые отношения, когда функция работодателя расщепляется между кадровым агентством (работодателем де-юре) и его «клиентом» (работодателем де-факто) — все шире распространяется на постсоветском пространстве. Кадровые агентства, предоставляющие работников другим компаниям, растут как грибы после дождя, со всеми вытекающими последствиями: снижением гарантий занятости, ухудшением условий труда, ослаблением профсоюзов, размыванием ответственности работодателя.

Даже в профсоюзной среде можно услышать мнения о том, что раз заемный труд как таковой в России уже применяется, то его надо как-то юридически урегулировать, хотя бы для того, чтобы защитить работников, от него пострадавших. Но эта логика — абсурдна. В России, к сожалению, есть и убийства, и работорговля, и детская порнография. Но это еще не повод к тому, чтобы пытаться эти явления законодательно регламентировать — с подобными вещами необходимо бороться. Еще не внесенный в Думу, но уже активно продвигаемый лоббистами законопроект под довольно ханжеским и в то же время откровенным названием «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» дает обильную пищу для размышлений в этом направлении.

Главный вопрос, на который еще со времен Древнего Рима ищут ответ, расследуя преступление, — кому это выгодно?

Наибольшую выгоду закон принесет тем, кто поставляет временных работников, — кадровым агентствам, которые фактически становятся подставными работодателями. И этот факт признают они сами — это их бизнес. Также он будет выгоден компаниям, которые не прочь ради сиюминутной прибыли формально сократить штат своих работников, попутно отказываясь от любых обязательств по отношению к ним. Да еще и сэкономив при этом на налогах и прочих социальных выплатах, которыми агентства, впрочем, тоже себя не утруждают.

В чем их проблема? В том, что действующее российское трудовое законодательство просто не предусматривает подобных «трехсторонних» трудовых отношений, а гражданский кодекс вообще не признает за ними право на существование. Люди — не товар, и не могут предлагаться в качестве услуги. И поэтому такая привычная для агентств терминология, как «боди-шоппинг», «утилизация персонала» и «выкуп работников по остаточной стоимости» до сих пор является не только аморальной, но и незаконной. И не только эти зиц-работодатели, но и их потенциальные клиенты понимают, что сейчас оказание подобных услуг находится в весьма «сером» юридическом поле. Далеко не каж-

дая компания решится сэкономить, используя незаконные схемы, и это реально тормозит бизнес кадровых агентств. Именно поэтому им так нужен свой закон. Именно поэтому они вкладывают в него столько сил и ресурсов. И, по большому счету, им даже не важно, что именно в этом законе будет написано, главное — юридическое признание подобной практики.

По данным одного из крупнейших игроков — транснационального кадрового агентства «Келли Сервисес», в случае принятия в ближайшем будущем подобного закона объем рынка по предоставлению временных работников к 2010 году вырастет в три раза. И это только начало.

Но если кто-то выигрывает, то кто-то другой обязательно теряет. Кто проиграет в случае принятия этого закона?

Больше всего страдают от принятия закона «О защите прав работников частных агентств занятости...» сами работники. Разница в оплате труда между заемными и кадровыми работниками — норма вещей. Отсутствие социального пакета, положенного по коллективному договору, даже не обсуждается — никаких социальных гарантий. Охрана труда и здоровье работников не волнуют никого — на практике за них никто не отвечает. Гарантий занятости просто не существует. Согласно разработанному законопроекту, постоянная занятость для заемных работников исключена. Максимальный срок

найма — три года. Минимальный — не ограничен ничем, кроме фантазии работодателя. По сложившейся уже сейчас практике, агентства заключают со своими «илотами» такие трудовые договора, которые можно разорвать в трехдневный срок. Несмотря на то, что эти договора срочные, в них не указывается срок — дается отсылка на некую «заявку» между агентством и компанией-клиентом. «Заявка» пишется, как правило, в день увольнения работника, если есть риск, что тот подаст на них в суд. Впрочем, если в ней есть юридические недостатки, она может и переписываться по нескольку раз — работнику копия все равно не выдается и доказать он ничего не сможет. А агентство может позволить себе сохранять временный статус такого работника вечно: просто оформляя его по очереди в свои различные дочерние фирмы.

У вас есть спрос на дешевую и бесправную рабочую силу? А у кадрового агентства есть предложение! И десятки тысяч безработных должны быть благодарны за то, что им дают шанс заработать хоть что-нибудь. Нет спроса? Не проблема! Это всего лишь заемные работники, они подождут, пока их не вызовут опять.

Вместе с тем заемный труд — это практика социального демпинга. Присутствие на предприятии работников из агентства дает работодателю прекрасный инструмент для шантажа: будешь высовываться и качать права — завтра на твоём месте будет заемный работник, которые не только будет молчать, но и обойдется дешевле. Когда работники одного предприятия оказываются разделены на две касты — постоянных и заемных — они теряют свое главное оружие в борьбе за свои права: единство и солидарность.

Государство тоже несет определенные потери из-за налоговых игр, которые позволяет вести недобросовестным работодателям практика заемного труда. Пострадает и все общество в целом. Ведь

законом о заемном труде подрывается не только социальное и пенсионное страхование — вся сложившаяся за многие десятилетия система занятости оказывается под угрозой. Вместо принимаемых как должное постоянных договоров в России взрывным образом распространится временная, а фактически поденная занятость — как уже происходит на множестве предприятий, хотя пока еще нелегально. Работая в связке, агентства и компании будут стремительно сокращать количество постоянных работников, заменяя их заемными. И это уже вопрос социальной безопасности общества.

Как будет функционировать общество, когда значительная часть его членов не уверены, будет ли у них работа на следующей неделе? Как люди могут строить долгосрочные планы, создавать семью, рожать детей, если завтра все, на чем основано их благополучие, может быть разрушено?

Но ахиллесова пята кадровых агентств и недобросовестных работодателей — профсоюзы. Практически в каждой из презентаций на московском бизнес-форуме аутсорсеров, состоявшемся в апреле этого года, центральным пунктом среди основных рисков и проблем, препятствующих развитию нестандартных практик найма, были названы отношения с профсоюзами. Впрочем, и среди преимуществ внедрения аутсорсинга одновременно значился «новый взгляд на отношения с профсоюзами» — т.е. фактически их уничтожение. Потому что заемный труд, как и аутсорсинг, и другие новые практики найма, в идеале должны свести роль профсоюза, как представителя интересов работников, к минимуму — официально у данного работодателя работников останется не так уж много, чтобы с ними вообще нужно было считаться.

А ведь ровно половина законопроекта посвящена праву заемных работников на создание профсоюзов и представление своих интересов. Но только на практике эти бла-

гие пожелания (кстати, являющиеся сплошь лишь выхолощенным повторением норм ТК и закона «О профсоюзах») не реализуемы. Потому что агентство может поставлять работников на десятки предприятий — и они никогда не встретятся друг с другом. А предприятие, где фактически работает человек, не несет за него никакой ответственности — разработчики закона особо подчеркивают отсутствие в этом случае трудовых отношений. Впрочем, законопроект предусматривает возможность участия представителей заемных работников в работе профсоюзов основного производства. Да вот только агентство по тому же закону будет иметь право либо перевести работника без его согласия на другой «объект», либо просто выкинуть на улицу. Например, потому что на него не было заявки. Или потому что реализация заявки приостановлена клиентом на срок более двух недель. На что только не пойдешь, чтобы избавиться от слишком сознательных работников!

Например, работники кадрового агентства «Анкор», через которое нанимает себе персонал питерский завод «Кока-Кола», устав от нечестных условий игры, по примеру постоянных работников этой транснациональной компании решили создать профсоюз. Его председатель, водитель электропогрузчика, отработавший на заводе не первый контракт, был уволен через три дня после объявления о создании профорганизации. Разумеется, по истечению срока «заявки». Менеджеры агентства в приватной беседе заявили, что на этом настаивал «клиент». Менеджеры «Кока-Колы» отрещиваются, говоря, что это вообще не их работник. Судебное разбирательство регулярно откладывается по вине обоих работодателей.

Вопрос: что изменится в этом отношении с принятием нового закона? Ответ: ничего. Закон о заемном труде просто не предназначен для регулирования подобных проблем. Его задача — обозначить, что

кадровые агентства и их клиенты имеют право перебрасывать ответственность за своих работников друг на друга, чтобы никто уже не смог найти концов. Потому что нужна гибкость кадровой политики. Иначе пострадает конкурентноспособность экономики. Только кому нужна экономика, при которой население целой страны превращается в батраков, а состояние крупнейших бизнесменов удваивается год от года, не говоря уже о стремительно растущих оборотах и прибылях корпораций?

Легализация заемного труда — это вовсе не способ возрождения экономики страны, это потворство низменным интересам бизнеса, которое ведет к массовым нарушениям закона, что подтверждает, в частности, опыт соседней Польши и многих других стран. А в ситуации, когда заемный труд остается непризнанной действующим ТК практикой, любой законопроект будет способствовать исключительно его легализации. Поэтому профсоюзам России необходимо определиться, стоит ли нам отдавать своих членов кадровым агентствам? И членам профсоюзов надо решить, хотим ли мы отстоять свою работу и свои права? И делать это надо очень быстро. Времени для этого нам уже почти не оставили.

К борьбе против легализации заемного труда в России присоединяется все большее количество организаций. Кампания расширяется вместе с тем, как развивается дискуссия на всех уровнях профсоюзов. Аутсорсинг и заемный труд уже стали предметами переговоров, трудовых конфликтов и даже забастовок. Многие первомайские митинги проходят под лозунгами борьбы с новыми формами подценщины и рабских условий труда. Общество должно знать, что профсоюзы не намерены позволить диким формам занятости отбросить завоевания рабочих на столетие назад! И это необходимо довести до сведения правительства и депутатов Государственной Думы.

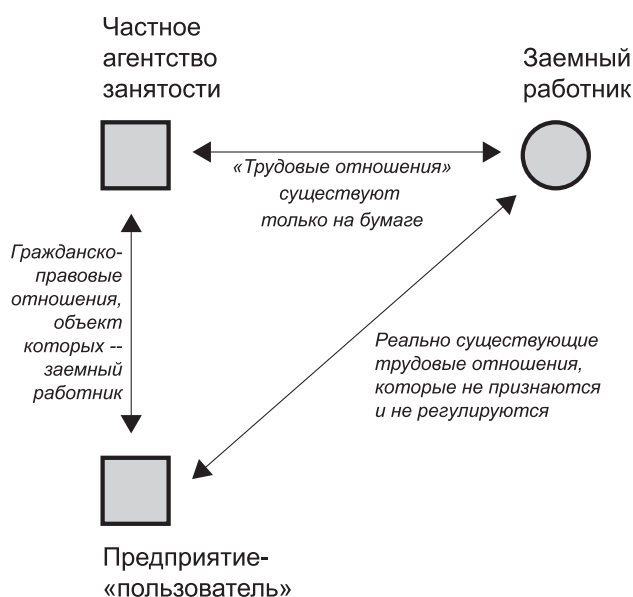
ЧТО ТАКОЕ ЗАЕМНЫЙ ТРУД?

(По материалам Центра социально-трудовых прав — www.trudpravo.ru)

Определение заемного труда, а также основные принципы регулирования этого сектора трудовых отношений содержатся в 181 Конвенции МОТ, посвященной деятельности «частных агентств занятости». В числе прочих услуг, оказываемых такого рода компаниями, в Конвенции назван «найм работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом, устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение», т.е. предоставление заемного труда.

Конвенция была принята в 1997 году в результате пересмотра отношения МОТ к заемному труду, которое до этого периода было крайне негативным. В настоящее время МОТ рассматривает деятельность частных агентств занятости как допустимую и, более того, при определенных условиях способствующую расширению занятости и решению проблемы безработицы.

Однако подавляющее большинство профсоюзных организаций не разделяет оптимизма МОТ в отношении прогрессивного влияния «треугольных» трудовых отношений на рынок труда. При использовании концепции «треугольника» (заемный работник — частное агентство занятости — предприятие-пользователь) происходит искусственное замещение фактических трудовых отношений, которые складываются между работником и предприятием-пользователем, на якобы трудовые отношения между частным агентством занятости и работником. Таким образом, возникающие фактические трудовые отношения не регулируются. В результате заемный труд был и остается зоной непрекращающихся нарушений основополагающих трудовых прав: на защиту от дискриминации, на организацию, на коллективные переговоры.



ОПЫТ ХОРВАТИИ: ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ — ПО ЗАЕМНОМУ ТРУДУ!

В трудовом законодательстве большинства бывших советских республик еще не прописана такая форма найма на работу, как заемный труд, однако уже есть попытки его узаконить. Многие считают, что это явление нужно искоренить или, по крайней мере, не допустить его широкого распространения, и поэтому писать отдельный закон о заемном труде тоже не следует.

Хорватские власти пошли по другому пути. Они не только дали определение в Трудовом Кодексе кадровым агентствам, установили порядок заключения соглашений между компанией-клиентом и фирмой, предоставляющей заемных работников, но также определили обязанности эти компаний и их ответственность перед заемными работниками. В частности, был защищен принцип равенства между разными категориями работников, и ясно определены обязанности работодателей — агентства и его «клиента» — перед работниками.

Неудивительно, что бурного расцвета заемного труда в Хорватии так и не случилось. Ниже мы приводим наиболее интересные выдержки из хорватского ТК. С полным текстом соответствующих статей Кодекса можно ознакомиться на сайте Международного союза пищевиков IUF по адресу: www.iuf.ru

СТАТЬЯ 232

П.3. Соглашение, указанное в п.1. данной статьи¹, не может быть заключено:

1. для предоставления работников для замены бастующих работников клиента,

2. если клиент в течение последних 6 месяцев по причинам, связанным с его бизнесом, расторг трудовые контракты с работниками, выполнявшими ту же работу, на которую в данный момент он запрашивает работников,

3. для выполнения работ, указанных в Статье 40² данного Кодекса,

4. для предоставления работников другому агентству,

5. в других случаях, указанных в коллективном договоре, подписанном клиентом.

СТАТЬЯ 233

П.5. Указанная в контракте зарплата предоставляемого работника не может быть ниже, чем зарплата

сотрудника клиента, выполняющего такую же работу или, если таких сотрудников нет, подобную работу.

СТАТЬЯ 234

П.3. Если у клиента до окончания срока действия соглашения отпала необходимость в услугах работника, это не может служить основанием для прекращения трудового контракта на выполнение временной работы.

П.4. Если предоставленный клиенту работник считает, что какие-либо его права, связанные с занятостью, были нарушены в ходе работы на клиента, он/она может добиваться защиты от нарушений со стороны работодателя в соответствии со Статьей 133 данного Кодекса³.

СТАТЬЯ 235

П.1. Агентство не может предоставлять клиенту работника для непрерывного выполнения одной и той же работы в течение более

1. Письменное соглашение агентства и клиента о предоставлении работников

2. Статья 40 устанавливает сокращенную продолжительность рабочего дня для работы во вредных условиях. Данные виды работ, а также продолжительность рабочего дня на таких работах устанавливаются коллективным договором, положениями о занятости или министерством труда.

3. Судебная защита прав, возникающих в связи с занятостью
Статья 133

П.1. Работник, считающий, что его/ее работодатель нарушил любое из его/ее прав, возникающих в связи с занятостью, в течение 15 дней после получения распоряжения, нарушающего это право или на следующий день после осознания им нарушения своих прав, может попросить работодателя разрешения на исполнение своего права.

П.2. Если работодатель не удовлетворит просьбу работника, указанную в П.1 данной Статьи, в течение 15 дней, работник может по прошествии еще 15 дней обратиться за защитой в суд, в юрисдикции которого находится нарушение данного права.

чем одного года.

П.2. Перерыв сроком менее одного месяца не считается достаточным для того, чтобы не рассматривать указанный в п.1 годичный период как непрерывный.

СТАТЬЯ 236

В статье указывается на обязанность агентства предоставить работнику текст письменного договора с клиентом (пункты 1 и 2), в котором должны быть указаны:

1. стороны договора, их адрес или фактическое расположение,
2. предполагаемый период контракта,
3. месторасположение клиента,
4. место работы,
5. работа, которую будет выполнять работник,
6. даты начала и окончания работы,

7. зарплата, прибавки к зарплате и сроки выплаты зарплаты,

8. продолжительность нормального рабочего дня или недели.

Кроме того, агентство должно проинформировать работника обо всех профессиональных рисках в области гигиены и безопасности труда, связанных с работой у клиента (пункт 3), обеспечить его участие в тренингах, а также должно информировать его о новых технологиях, используемых при выполнении тех работ, на которые он направляется (пункт 4).

П.5. Агентство должно выплачивать работнику установленную в контракте зарплату за работу, выполняемую для клиента, даже если клиент не предоставляет агентству документы для расчета заработной платы.

СТАТЬЯ 237

П.1. В отношении обязательств по реализации положений данного Кодекса и других законов и норм, регулирующих вопросы гигиены и безопасности труда, а также специальной защиты особых категорий работников, клиент должен считаться работодателем предоставленного работника.

П.2. Клиент должен не реже одного раза в год информировать производственный совет о количестве предоставленных ему работников и о причинах их найма.

Заемный труд для работодателей в Хорватии — неудобное и вынужденное исключение, не дающее особых выгод, а отнюдь не легкий и гарантированный от неприятностей способ наживы. Так и должно быть.

СИТУАЦИЯ С ЗАЕМНЫМ ТРУДОМ В РОССИИ

Объем российского рынка услуг по подбору временных сотрудников оценивается приблизительно в 80 млн. долл. (в том числе по поиску менеджеров верхнего звена — 15–20 млн. долл.).

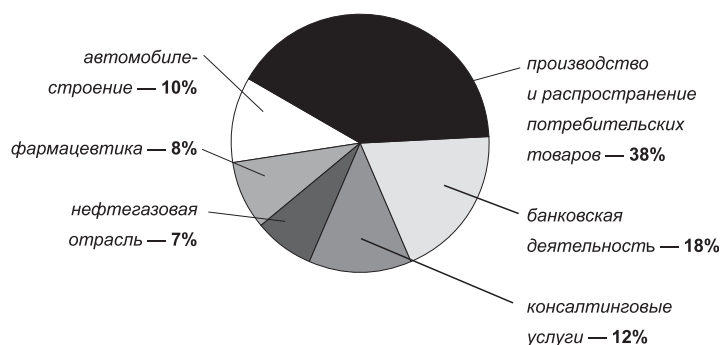
Наибольшее количество запросов поступает на административный персонал (46%) и на замещение различных позиций в финансовых отделах (24%), вспомогательный персонал (18%). В первой половине 2003 года доли отраслевых заказов на заемных работников составляли: производство и распространение потребительских товаров — 38%, банковская деятельность — 18%, консалтинговые услуги — 12%, автомобилестроение — 10%, фармацевтика — 8%, нефтегазовая отрасль — 7%.

Спрос на заемных работников формируется в основном за счет деятельности компаний с участием иностранного капитала, однако в последнее время эту практику все активнее начинают внедрять и российские компании. По данным рекрутингового агентства «Kelly Services», за последние два года доля отечественных предприятий в общем объеме заказов на заемных работников выросла в 6 раз: с 5 до 30 процентов. По оценкам агентства «Coleman Service», в 2001 году клиенты из различных регионов России и ближнего зарубежья, пользующиеся заемным

персоналом, составляли около 40% от общего числа клиентов.

Заемный персонал в рамках описанных схем привлекают преимущественно крупные предприятия, такие как ОАО «Новомосковскбытхим» (Procter&Gamble), торговая сеть ИКЕА, компания «Реэнтсма Россия», компания «Ренессанс Капитал», компания «Hines», нефтяная компания «Сиданко», бизнес-центр «Park Place» и др. В проведении всероссийской переписи населения в качестве интервьюеров также участвовали заемные работники, в основном пенсионеры и студенты.

Заемный труд в отраслях российской экономики (2003)



От редакции

ПРОФСОЮЗЫ «ВНЕ ПОЛИТИКИ»?

Профсоюз — это организация рабочих, созданная ими для защиты своих экономических интересов, социальных и трудовых прав. Из этого слишком часто делается вывод, что профсоюзы должны стоять «вне политики». Так ли это? Конечно, нет!

С одной стороны, российские профсоюзы слишком часто оказывались как раз в самой гуще политической жизни. В предвыборные периоды их рядовые члены и репутация каждый раз становятся предметом оживленного торга между руководством и буржуазными политиками всех мастей. Якобы раз профсоюзы «вне политики» и итоги выборов им мало интересны — на их «не политическую» деятельность это, мол, все равно не повлияет — то почему бы «из практических соображений» не поддержать какую-нибудь партию: и ресурсы получить, и депутатскую поддержку.

С другой стороны, защищая действительные (а не находящиеся в плоскости предвыборных обещаний) интересы работников, профсоюзы просто не могут оставаться в стороне от политической жизни.

Вопросы соблюдения прав на объединение и ведение коллективных переговоров, содержание трудового законодательства и его применение (в том числе — готовящиеся закон о заемном труде) — все это те вопросы, по которым профсоюз должен иметь и отстаивать свою политическую позицию. Вопросы социального обеспечения, реформы жилищной сферы, пенсионной системы, медицинского обеспечения и образования, продолжающаяся приватизация — все это непосредственно затрагивает трудящихся, определяет их жизненный уровень. Нет спору, решение этих проблем выходит за рамки непосредственной деятельности профсоюзных организаций, но не может оставлять их равнодушными.

Для эффективной защиты интересов и прав наемных работников им совершенно необходимо политическое представительство. Но участие в предвыборных кампаниях партий буржуазии, даже самых «оппозиционных» — это подмена такого представительства, своего рода ложная надежда. Сегодняшние оппозиционеры — это вчераш-

ние идеологи рыночных реформ, коловращением политической жизни оттертые от думской и кремлевской кормушки.

Профсоюзы не могут и не должны оставаться вне политики. Но идти в политику они должны не в хвосте более или менее удачливых представителей буржуазной элиты, а против них — борясь за право каждого рабочего человека быть хозяином своей жизни, своего предприятия, своей страны.

Сегодня совершенно необходима честная и открытая дискуссия между профсоюзными активистами об отношении к будущим выборам и участвующим в них политическим партиям. Времени для ее проведения не слишком много, но выработка своей, классовой, рабочей политики сегодня — это не просто дело принципа, а вопрос элементарного выживания только поднимающихся ростков движения наемных работников.

Мы постараемся представить в журнале различные точки зрения на проблему «профсоюзы и политика» — в этом номере мы публикуем первые четыре интервью.



1 мая 2007 года, Москва, митинг свободных профсоюзов

Владимир ИЛЬИН,

сотрудник Санкт-Петербургского Института сравнительных исследований трудовых отношений (ИСИТО):

«ПРОФСОЮЗ ДОЛЖЕН ЗАНИМАТЬСЯ ПОЛИТИКОЙ — И ЗА ПРЕДЕЛАМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА»

СП. *Есть такое распространенное выражение — и стоящее за ним столь же распространенное мнение — что «профсоюзы — вне политики». Насколько это соответствует действительности? Должны ли и могут ли профсоюзы быть вне политики?*

ВИ. Профсоюз вне политической системы может работать только на уровне отдельного работодателя. Он может влиять на условия найма на предприятии, но на уровне страны или хотя бы на уровне отрасли профсоюз должен быть частью политической системы. Т.е. лоббирование законодательных действий, лоббирование действий исполнительной власти предполагает элемент политического участия, политической борьбы. Профсоюзы должны входить в политические коалиции с партиями, объединениями, сотрудничать с государственными органами. Но опыт показывает, что если профсоюз пытается работать как партия, т.е. теми же методами, с четкой идеологией, то это ведет к провалу. Профсоюз объединяет людей, принадлежащих к разным политическим партиям. И у нас, и за рубежом предпринимались попытки создавать «партийные» профсоюзы. Они окончились крахом. Если профсоюз для лоббирования конкретного закона объединяет усилия с какой-то партией, то это и есть политическая деятельность.

СП. *Могут ли у профсоюзов быть общие политические позиции, общая политическая воля с партиями, стоящими на*

крайне-либеральных позициях и являющимися идеологами, авторами и проводниками самых антирабочих законов?

ВИ. Если взять историю российского рабочего движения — последние 10-15 лет, — то его наиболее активная часть, например, шахтеры Воркуты, активно поддерживали крайне-либеральные партии. Гайдар не вылезал из Воркуты, к Чубайсу они ездили регулярно...

СП. *Как вы оцениваете подобную практику?*

ВИ. Она была эффективна на уровне тактики, но совершенно порочна на уровне стратегии. Им нужно было добиться выплаты зарплаты за этот месяц или квартал, они шли к Гайдару или к Чубайсу, как к лидеру администрации Президента. Зная, что шахтеры — это определенная политическая сила, эти политики шли на уступки. А стратегически это была глупейшая ошибка, потому что шахтеры всего мира, вся угольная отрасль, существуют только за счет государственной поддержки. А либеральные партии, в конечном счете, наших шахтеров такой поддержки лишили. Такой вот парадокс в определении политической стратегии. Это был очень странный союз — крайне-правых и шахтеров.

СП. *А какие конкретно формы может принимать политическое взаимодействие профсоюзов и партий?*

ВИ. Прежде всего, это чисто лоббистская деятель-

ность. Профсоюз хочет пробить какой-то закон или какую-нибудь поправку и ведет переговоры с различными фракциями о поддержке и условиях поддержки этой поправки. Это один вариант.

В рамках электорального процесса это тоже может быть. Но не в форме поддержки профсоюзом какой-то партии, а в форме разъяснения, что такая-то партия поддерживает наши требования, а такая-то не поддерживает. Т.е. это разъяснение политической ситуации для рядовых членов, но не в коем случае не прямая поддержка. А такие ошибки постоянно совершаются.

СП. *Должны ли профсоюзы иметь собственную политическую программу?*

ВИ. Профсоюз не может иметь политической программы — это все-таки предполагает замах на переустройство всех сфер общества. Но он должен иметь набор политических требований. Прежде всего, по изменению трудового законодательства. Но также и законов о проведении массовых акций, законов, касающихся социальных условий. Реформа ЖКХ, здравоохранения, образования — это все не может не волновать профсоюзы. Хотя это не относится напрямую к сфере труда, но это влияет на реальную заработную плату, а это уже сфера компетенции профсоюзов. Профсоюз вынужден выходить в более широкие сферы и заниматься политикой за пределами трудового законодательства.

Василий СТАРОСТИН,

Сибирская конфедерация труда (<http://skt.org.ru>):

«ПРОФСОЮЗ НЕ ДОЛЖЕН ПЕРЕДОВЕРЯТЬ ДРУГИМ ФОРМУЛИРОВАНИЕ СВОЕЙ ПОЛИТИКИ»

СП. Широко известно такое утверждение: «профсоюзы — вне политики». Как по вашему мнению, есть ли у профсоюзов — как у организаций, объединяющих и представляющих рабочих — собственные политические интересы? Если да, то как они должны эти интересы реализовывать: самостоятельно, через блоки с политическими партиями, передоверить их реализацию политическим партиям, оставшись «вне политики»?

ВС. Если извращенно понимать «политику»: как деятельность «политической» партии, участие в парламенте или правительстве, то профсоюзы вне политики. Между тем я считаю, что то, что обычно у нас называют политикой, ей не является. Политика — это отрицание единоначалия, которое навязывается под разными предлогами, или действие вопреки ему. Политика в рамках государственных структур: парламент, правительство, политическая партия — может сводиться только к законодательному закреплению неравенства. «Политика» данных структур состоит в том, чтобы создавать видимость справедливости там, где ее нет и быть не может. Полиция свойственна любому государству и субъекту его составляющему (парламент, политическая партия, армия и т.д.).

Политика не есть осуществление власти. Что означает иметь власть, если это власть народа, демократия? Значит кроме этого народа, который властвует, есть еще какой-то народ, который подчиняется, но не имеет власти? «Политическая партия», участвуя в государстве, служит

только относительному изменению прав различных категорий населения, а в большей степени ее «политика» направлена на упрочение места поддерживающей ее части элиты в бюрократическом аппарате. Вред «политической» партии в том, что на словах являясь служителем определенной группы населения, она заставляет отказываться эту группу от самостоятельных действий, от борьбы за свои права.

Идейную составляющую, которая имеет партия, может иметь, и обязан иметь профсоюз. Профсоюз или иная рабочая организация, как классовая организация (в связи с тем, что она непосредственно связана с определенной ролью в экономике), сама обязана формулировать видение собственной политики. Передоверять это кому-то (чаще это принято передоверять партии, участвующей в полицейских функциях государства), ошибочно. Я могу сказать, что политика рабочей организации, совсем не должна походить на полицию. «Пусть народ служит сам себе!» — так должна строиться настоящая политика рабочей организации.

СП. Российские профсоюзыются далеко не «вне политики», особенно — в предвыборные периоды — поддерживая те или иные политические блоки и партии. Как правило, оправдание таких действий — в «прагматизме», т.е. в поиске краткосрочных выгод. Как вы оцениваете эту практику? Какова ситуация на сегодняшний день? Каковы плюсы и минусы нынешних

взаимоотношений профсоюзов и политических партий?

ВС. Это так называемый партийный тред-юнионизм. Одна из идей сильно опорочивших себя в истории профсоюзного движения. Мы наблюдали социал-демократический, социалистический, коммунистический тред-юнионизм в странах Европы и даже в США (там большинство профсоюзов призывают голосовать за демократическую партию). И что? Профсоюз поддерживает какую-либо партию, но члены профсоюза голосуют, как желают. Некоторым бюрократам из профсоюзов выгодно получить место в парламенте, чтобы обеспечить себе лучшую жизнь. Именно в порочной связи с парламентской партией профсоюзы лишают себя права иметь собственную политику.

Пусть парламент, правительство подправляет свою «политику» в результате действий людей, как это было после выступлений пенсионеров и льготников у нас, и во Франции после введения закона «о первом найме».

СП. Какова, по-вашему, перспектива развития событий? Возможно ли появление более принципиального отношения к политике в профсоюзном движении? В чем могла бы состоять собственная политическая программа профсоюзов?

ВС. Профсоюзы в том виде, какие они были последние 50 лет, ни имеют никакой перспективы. Охват профсоюзным членством уже ни о чем не говорит. Во Франции он один из самых малень-

ких в Европе, но активность населения больше чем где бы то ни было.

Сейчас в Европе есть небольшие профсоюзы, которые в традиционном виде сложно назвать профсоюзом. Они очень сильно политизированы, хотя не участвуют в выборах. Это скорее общественно-политическое движение, которое помимо прямых акций в трудовой сфере занимается экологическими, антивоенными, антифашистскими, культурными и другими подобными проектами. Это как бы возвращение идеи революционного синдикализма и анархо-синдикализма в новом качестве. Это можно назвать перспективным, хотя старое понимание профсоюза и рабочей партии еще долго будет маячить в нашем сознании.

У любой общественно-политической организации должна быть цель. Возможно очень далекая, но достижение этой цели означает, что организация уже может не существовать. Для профсоюза — это уничтожение наемного труда, который может быть лишь при капитализме.

СП. Как именно ваш профсоюз решает для себя зада-

чу политической репрезентации? Ставите ли вы ее вообще? Что вы можете в этом смысле предложить другим профсоюзным организациям? Как оцениваете такие действия как, например, сотрудничество с Мироновым или участие в Марше несогласных и др.?

ВС. СКТ отличается от всех профсоюзов, в том числе и альтернативных, в России. Это можно увидеть, прочитав Декларацию принципов СКТ. Она была принята после 10 лет деятельности, после ряда ошибок, путем поиска места организации в социальной жизни. Идею СКТ можно назвать либертарным (свободным) синдикализмом. Это идея политическая, социальная, экономическая одновременно, идея самоорганизации и самоуправления рабочих.

Между тем ряд профсоюзов входящих в СКТ входят в отраслевые союзы. Авиадиспетчера во ФПАД, железнодорожники, где я лично состою, в РПЛБЖ и т.д. Мы готовы сотрудничать со всеми отраслевыми союзами. И когда появляются новые отраслевые союзы никто не против, чтобы они вступали в отраслевой союз, скажем, ВКТ или иное профобъ-

единение, кроме ФНПР.

СКТ — это идейно-территориальное объединение профсоюзов, больше напоминающее рабочую «партию не участвующую в выборах». Одновременно — это сеть других инициатив: жилищных, общественного самоуправления и т.д. Такое расширение границ важно одновременно и как форма, и как содержание. Решая, скажем, жилищный вопрос, участники могут решать и трудовые. Скажем, выпускники детских домов одновременно решали и трудовые вопросы.

Что касается сотрудничества с Мироновым (партия «Справедливая Россия»), то это партийный тред-юнионизм, к которому мы относимся критически. Зуд партийного тред-юнионизма проявляется в период выборов. Либертарный синдикализм — хорошая мазь от этой болезни. «Марши несогласных» организуются претендентами на государственную власть от фашистов до либералов, это не идейные сторонники социальной самоорганизации для расширения прямой демократии. Поэтому с Мироновым или «Другими Россиями», как и другими партиями, нам не по пути.

Андрей ЛЯПИН,

председатель Профсоюза работников «Джи Эм — АвтоВАЗ» (Тольятти):

«НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО ЗАЩИЩАТЬ ИНТЕРЕСЫ РАБОЧИХ МОГУТ ЛИШЬ ОНИ САМИ»

СП. Широко известно такое утверждение: «профсоюзы — вне политики». Как по вашему мнению, есть ли у профсоюзов — как у организаций, объединяющих рабочих — собственные политические интересы? Кто должен эти интересы представлять?

АЛ. В настоящее время профсоюзы, на мой взгляд,

либо увязли в самозащите, либо борются за чисто экономические интересы и в этом отношении, к сожалению, не сформировали однородной политической позиции. Много сиюминутных альянсов на чисто утилитарной тактической основе. Участие в политике часто проявляется либо в участии профлидеров в выборах, либо в исполь-

зовании того или иного профсоюзного брэнда различными политическими «спонсорами».

Идеальным вариантом было бы формирование профсоюзами рабочей партии с четко определенной политической платформой в интересах трудящихся. Но в настоящее время этого пока нет, поскольку нет единства в профсоюз-

ной среде, поэтому свои «услуги» профсоюзам предлагают различные политические силы. Но мне все же представляется, что наиболее эффективно защищать интересы рабочих могут лишь они сами, пусть пока и в локальном масштабе своих предприятий.

СП. *Российские профсоюзы — несмотря на постоянные заверения своих руководителей — слишком часто оказываются далеко не «вне политики», особенно — в предвыборные периоды. Как правило, оправдание таких действий — в «прагматизме», т.е. в поиске краткосрочных выгод. Как вы оцениваете эту практику?*

АЛ. Всегда есть причины для подобных действий, чаще всего чисто меркантильные, но краткосрочные выгоды могут стать помехой в достижении долгосрочных целей. Наибольшая опасность в этом отношении — потеря репутации и дискредитация профсоюзов в глазах масс трудящихся — как членов, так и не членов профсоюза, тем более, что буржуазные СМИ и противники профсоюзов пользуются любой возможностью очернить независимые организации рабочих, пользуются любой ошибкой. Зачем давать такую возможность специально?

СП. *Какова, по-вашему, перспектива развития событий? Возможно ли появление более принципиального отношения к политике в профсоюзном движении?*

АЛ. Конечно! Российские профсоюзы и рабочее движение находится еще в «начальной стадии» своего развития, переживают неизбежные болезни роста. Они должны будут либо прийти к принципиальной политической позиции и попыткам проведение самостоятельной политики, либо продаваться, «обуржуазиться» и лечь в удобное русло соглашательства и социального партнерства под любых лояльным власти политическим брэндом.

Николай ПАВЛОВ,

председатель профкома РПЛБЖ депо Пушкино:

«ПРОФСОЮЗ ДОЛЖЕН ИМЕТЬ ЛЕВУЮ ОРИЕНТАЦИЮ»

Вне политики в России не может жить ни один человек. Если даже человек считает, что он вне политики, политика к нему все равно приходит в дом с повышением оплаты ЖКХ, электроэнергии, повышением оплаты проезда. Инфляция, повышение цен — это все политика. Сейчас я говорю о простых гражданах, об обывателях, если же говорить об общественных организациях, то профсоюзы — они вообще не могут быть вне политики. Я не представляю себе профсоюзов вне политики, потому что от экономических до политических требований один шаг. И если отдельно профсоюз РПЛБЖ попытается улучшить свое положение и положение своих членов по сравнению с другими трудящимися России, этого не произойдет в сколько-нибудь значительной степени. Улучшить собственное положение можно только вместе с улучшением положения всех рабочих, всего пролетариата России.

А по поводу того, с какими партиями иметь контакт или не иметь, то профсоюзы всегда относились к левой стороне, тут и говорить-то нечего. На мой взгляд, взаимодействовать надо с левыми партиями, я себе не представляю, какой профсоюз может взаимодействовать с Яблоком или СПС. Я таких профсоюзов не знаю. Сейчас надо объединиться на общей политической платформе, определиться в том, поддерживать какую платформу какой партии. При этом каждый член профсоюза имеет

право на собственную ориентацию в политике: пусть голосуют за Яблоко, ЛДПР, «Единую Россию». Сам я беспартийный, а каждый член профсоюза пусть определяет сам. Но профсоюз должен иметь левую ориентацию.

На сегодняшний момент мое мнение — кроме политической платформы КПРФ поддерживать некого. Если реально смотреть на расклад сил, то только КПРФ имеет какую-то возможность изменить существо вещей. Ну, я пока еще не говорю о том, чтобы взять власть. Это, вообще, программа максимум. Ориентироваться больше не на кого. «Справедливая Россия» — это кремлевский проект, СПС, «Единая Россия» — это вообще не обсуждается. К сожалению, не все разделяют мою точку зрения в руководстве профсоюза и в организации.

Источник: www.rwp.ru

Александр КУЗНЕЦОВ,
Горно-металлургический профсоюз России:

«ПРОФСОЮЗЫ НУЖДАЮТСЯ В РЕФОРМИРОВАНИИ, НО В ТО, ЧТО ОНИ ИЗМЕНЯТСЯ САМИ, Я НЕ ВЕРЮ»



О своем пути в профсоюзном движении и политике, а также о перспективах реформирования ФНПР, рассказывает Александр Владимирович КУЗНЕЦОВ — в недавнем прошлом — заместитель председателя Горно-металлургического профсоюза России.

СП. Александр Владимирович, расскажите, как вы пришли в профсоюзное движение, как складывалась ваша судьба как профсоюзного лидера?

АК. Знаете, нормальные люди не приходят в профсоюзы, потому что не могут жить без них, и с утра до вечера думают: «Надо идти в профсоюзы, надо стать лидером». В реальной, нормальной жизни все по-другому. Всем движут интересы! И что бы кто не говорил, своя рубашка ближе к телу! А поэтому, все начинается с защиты самого себя, своих собственных интересов и прав. После службы на флоте, где наши

командиры действительно уважали матросов, независимо от срока службы, я пришел на Челябинский электрометкомбинат и столкнулся с совершенно другой ситуацией. Начальники, конечно, бывают разные, но мне попался какой-то сложноватый, все время пытался учить и «лечить». И прямо скажу не по-умному, и уж больно с высоко...

Уметь заставить себя уважать — это самое главное, ну, во всяком случае, это очень важно, особенно для мужика.

Мы все по-своему «ужаленные» — кто-то себя проявляет в искусстве, кто-то в спорте, а кто-то — в борьбе за справедливость. И вот, проработав год, я подумал, с чего это моя бригада (я был тогда помощников машиниста тепловоза) должна премией отвечать за простой вагонов парка МПС? Моя задача — исправность тепловоза, безопасность движения. Почему я должен отвечать за то, что кто-то неправильно вагоны заказал или они простояли, т.к. руда мерзлая? Я начал борьбу с этого. Был конец 80-х годов, ни о каком профсоюзе поначалу я и не думал... Все начинается с того, что пробуешь защитить свои права, добиться уважения. Получилось — стал сильнее, и уже способен защитить права коллег по бригаде, по цеху и т.д. Вот таким по жизни и бывает рост профсоюзного лидера. В конце 80-х мы с парой моих надежных товарищей добивались на союзном уровне льготных списков для рабочих нашего цеха, выиграли у администрации цеха и

комбината не один суд. Нами, приятно даже сегодня вспомнить, была проведена своя пролетарская революция — сначала вместо карманного профкома крупнейшего на комбинате цеха мы избрали свой рабочий, а затем избрали и наш, а не продиректорский состав профкома комбината. Нами, вопреки администрации, и в тяжелейшей борьбе, была одержана победа и на первом собрании акционеров. Собрав живых две трети подписей работников комбината, мы добились второго варианта приватизации, который был выгодней трудовому коллективу. Тогда, в советские времена, наш народный профком не боялся использовать все методы борьбы, вплоть до остановки работы — забастовки. То есть мы просто и по-настоящему боролись за свои права. Прошу прощения за нескромность, такие настоящие цехкомы тогда были очень большая редкость. Они и сегодня, к большому сожалению, в дефиците.

Отношения с Центральным комитетом профсоюза, с Москвой появились позже. Мы же были в оппозиции не только администрации, но случалось и профбоссам, не редко имеющим с ней общую позицию.

Но в нашей стране далеко не всегда в профсоюз приходили из рабочих и через борьбу. И сегодня в российских профсоюзах есть лидеры, а есть руководители. Многие пришли в профсоюзы из начальников и по распоряжению вышестоящих, пройдя, как говорится, «все

ступени», от бригадира и мастера, до замначальника цеха или даже зам директора... Раньше была такая система, хотя почему была? И сегодня многие придерживаются этой точки зрения. Вот и прикинем, если хотя бы по 5–7 лет поработать рабочим, бригадиром, мастером, зам начальника цеха — сколько времени пройдет? Какого возраста уже достигнет этот человек? Чья идеология будет ему ближе? И второе: а причем здесь профсоюзное лидерство и должность замдиректора, почему и нынче не редко кандидатуру профлидера согласовывают с работодателем, собственником и властью. Раньше, когда профсоюз был встроен в государственную систему, все понятно. А сегодня???

Можно быть недовольными словами президента России В. Путина на съезде ФНПР, но ведь это факт, что членство в профсоюзах сильно тает. Профсоюзы остро нуждаются в реформировании. Они сильно постарели. Многим руководителям сейчас уже по 60–65, а то и 70 лет. Не в обиду, но большинство из них — не лидеры, а профсоюзные руководители, начальники. Правда? Конечно, правда. Такая была раньше идеология, и в 60-ти летнем возрасте человек не может кардинально изменить свое мировоззрение. А ведь это как раз те люди, которые сейчас, по сути, монополизировали многие руководящие посты в профсоюзах на всех уровнях. Конечно, они, мягко говоря, не согласны с моими словами.

В кулуарах порой звучит: «на наш век членов профсоюза хватит». Я категорически против этого. Значит, этот выдающийся профсоюзный деятель удобно устроился, а потом, с возрастом, превратил профсоюзы в какую-то собственную контору, а затем — и в персональный собес. И куда спрашивается еще тянуть? Что, по принципу «личный покой — прежде всего»? А потом что, «хоть трава не расти»? Да и чего скрывать, еще и родню в профсоюз неплохо пристраивают...

Пора, пора значительно омолаживать профсоюзы! Средний возраст менеджеров на наших заводах 35–37 лет. А в профсоюзах средний возраст руководителей — около 60. Куда это годно? Профсоюзы уже старше партии пенсионеров. Но вы же представляете реакцию ветеранов, когда заходит разговор об омоложении. Я всю прелесть этого на своей шкуре ощущаю в настоящее время. «Что ты хочешь? — со злостью высказывают они весь гнев. — Хочешь, чтобы я ушел на 3500 пенсии?». Убежден, надо создавать эффективную систему социальной защиты ветеранов — руководителей, чтобы они могли уходить на пенсию. Иначе реального омоложения не добиться.

Вот и живут наши профсоюзы в таком историческом конфликте — между лидерами и руководителями. Это конфликт не только поколений, но и подходов, и методов борьбы. В одном последних номеров газеты «Солидарность», заместитель председателя одного из крупнейших российских профсоюзов вообще выступил вместо работодателя, сказав, что «забастовка, по сути, была незаконной, необходимые юридические процедуры ее организаторы не прошли», что «поднять зарплату почти в два раза, как этого требуют рабочие, администрация завода не в состоянии», что «забастовка — неэффективное оружие для защиты прав рабочих.» Да одного такого «дяденьки» достаточно, чтобы весь этот профсоюз можно было назвать «желтым»! Как бы раньше сказали, не место таким товарищам в профсоюзе — если этот профсоюз, конечно, собирается действительно отстаивать интересы рабочих, а не существует ради прокорма собственной бюрократии.

СП. *Есть ли в ФНПР осознание того, что перемены назрели? Идут ли в организации процессы реформирования? Как вы оцениваете перспективы таких реформ или, как еще говорят, «модернизации» ФНПР и ее отраслевых организаций?*

АК. Как говориться я вам не скажу за всю Одессу... Помните, было празднование столетия российских профсоюзов? Так основным тезисом на нем было «Мы — живы!». Конечно, многие общественные организации, даже уже и созданные в новой России, ушли в историю, а профсоюзы сохранились. Но далеко ведь на этом не уедешь. Зная ситуацию изнутри, убежден: профсоюзы остро нуждаются в реформировании. Но никто серьезно этим не занимается. Иначе тогда не было бы у вас таких общих вопросов, да и у всех у нас. А пока это все выглядит типа: блин, что-то надо делать.

У нас сегодня, фактически, нет профсоюза и профсоюзов как единой системы. Если кто-то не согласен — пусть даст интервью и расскажет об этом. Только так серьезно, а не в режиме угодить большим профсоюзным начальникам и выдавая желаемое за действительное. Я считаю, что у нас сегодня профсоюз — это не система, к сожалению. Это сумма отдельных отношений между руководителями профсоюзов и руководителями предприятий, собственниками, властью. Конечно же, больше всего это касается председателей профкомов крупных предприятий, холдингов. Все более нарастают центробежные процессы, профсоюзные руководители с мест все менее связаны с Центральными советами. Почему? Потому, что работодатель, собственник очень сильно влияет на нашего брата, очень сильно заинтересовывает, чтобы не сказать покупает. Вовлекает в свои корпоративные дела. Это не обязательно сращивание со структурами собственника. Но профсоюзная солидарность, общая борьба за интересы работников — членов профсоюза, для многих профсоюзников менее значимы, чем добрые отношения с хозяином. И кто докажет обратное, пусть бросит в меня камень.

К сожалению, когда начинаешь обо всем этом официально говорить, хотя во многом, по сути, по-

вторяешь то, что говорить за рюмкой чая многими, на всех уровнях — встречаешь отторжение. А во-вторых, это говорить в мирное время. Порой тоже, что говоришь ты, уже звучало с трибун, но в мирное время, в виде призыва, красивого словца...

Но когда наступает время «Ч», когда надо принимать решения, и когда надо эти правильные слова о реформах воплощать в жизнь, во время отчетно-выборных компаний, оказывается все совсем по-другому. «О! Какой ты умный!» — говорят тебе. «Оппозиционер! Чуть ли не враг профсоюза!».

Вот поэтому я не очень верю, или даже так можно сказать: я не верю, что возможно самостоятельное реформирование российских профсоюзов, по инициативе самих профсоюзных боссов. Не верю!

Недавно я узнал, что несколько международных профсоюзных федераций проводят на деньги голландцев какие-то программы по реформированию. Это длится уже года три — пусть даже и не в нашей отрасли — а я, еще недавно, заместитель председателя крупнейшего профсоюза, об этом вчера еще не знал. Это значит, что другие даже и не догадываются, что реформы идут. Не хочу никого обвинить. Но можно выпустить книжку. Можно провести несколько семинаров. Ну и что? Если профсоюзный лидер, руководитель моего уровня не знал, то чего уж там говорить про председателей профкомов, про рядовых членов профсоюза. Значит, такие крутые реформы.

Или вот такой свежий факт. В одном из последних номеров «Солидарности» А. Шершуков написал, что создана какая-то там рабочая группа по реформированию профсоюзов. И в электронной версии газеты его спрашивают: а кто в этой группе? Опубликуйте, кто туда вошел? Тишина... Говорят, что туда вошел М. Шмаков, его заместители, и его верные друзья. Знаете, если мне кто-то скажет: «Саня, ты куришь, пьешь, любишь женщин. Надо тебя реформировать». И дадут мне са-

мому поручение и деньги на реформирование, что я сделаю? Какой человек в этой ситуации себя реформировать начнет? Понятно, что я подумаю: «Чего лезете? Этот моя жизнь. Деньги даете? Отлично!». Ведь так люди устроены. Почему мы считаем, что когда несколько человек, и это не касается вина, сигарет и женщин, а касается чего-то другого, то они потратят деньги по-иному и начнут быстро реформироваться? Не будут они этого делать. На сегодня им хорошо так. Ну, дайте им голландских денег... И если это правда, что в списке реформаторов М. Шмаков и несколько его заместителей, а еще несколько человек ему преданных — и все, как говорить, пора сливать воду!

Вот ответ на вопрос, возможно ли реформирование российских профсоюзов. Думаю, что так — не возможно.

СП. Скажите, Александр Владимирович, а на местном уровне, на уровне первичных организаций есть ощущение необходимости модернизации профсоюза? Могут ли низовые организации что-то сделать в этом направлении? Не приведет ли это к конфликту?

АК. У некоторых из них, из Сибири, с Урала очень сильная тревога и тревога нарастает. В регионах, в первичках я бываю очень часто. И мои товарищи говорят: «Слушай — все же рушиться, надо оперативно менять профсоюзы ...». Еще пару лет назад, я думал и даже был уверен, что есть свет в конце туннеля. Я думал, что тот темп, который был у нашего профсоюза по заключению тарифного соглашения, по работе с молодежью, даст нам возможность преодолеть негативные тенденции. Я надеялся, что нам удастся значительно усилить информационную работу. Но ближе к отчетно-выборной кампании я понял, что «танки не пройдут». Влиятельные профбоссы поставили на первое место вопрос собственного переизбрания. Все остальное, или чтобы соблюдать корректность, скажу — многое, оказалось для них

вторичным. И сегодня, когда уже идет отчетно-выборная кампания, что мы слышим? «Ура, Васю опять переизбрали. Колю избрали на пятый срок. Как здорово!». А разве в этом суть? Если этот Коля — борец за рабочих, то да, отлично, что его вновь избрали. И не одну рюмку можно за это выпить. А если он по нутру помощник директора и просто «свой человек» из крупной организации, которая ему помогает вновь и вновь избираться, то это пахнет не хорошо. Это больше смахивает на междусобойчик.

В ГМПР (я остаюсь членом ГМПР несмотря ни на что) у нас есть живые организации — я не возьмусь перечислить все, и не в обиду будет, если я кого-то забыл, назову только некоторые. Это боевые первички Качканарского ГОКа и Евразруды, в которую входит 10 горно-обогатительных комбинатов на территории трех субъектов. Если говорить о территориях, то это Кузбасс, наша Кемеровская областная организация, это Пермский крайком. Его мы, как говорится, реформируем «на марше» — поменяли там неэффективное руководство, сейчас там зампредседателя обкома — парень, которому 30 лет. Живые организации есть и еще! Будет ли у них конфликт? С кем? С центральным советом? Вряд ли. С исполкомом? Это я не хочу комментировать! Думаю, что он возможен. Конфликт с политическим руководством профсоюза? Он уже есть, я так думаю. Потому что не каждому нравится критика и иные точки зрения. Что с этим делать? У каждого ответ свой! Очень важно, чтобы не получилось так, что, заигрывая с «крупняком», опираясь на голоса крупных профкомов, крупных терркомов, всех остальных посчитают вторым сортом. К сожалению, такая тенденция усиливается! Это может привести к расколу профсоюза!

СП. Вы активно занимаетесь политической деятельностью, были депутатом Государственной Думы, — и это в то время,

когда постоянно приходится слышать: «Профсоюзы вне политики»...

АК. В политику я пришел не потому, что у меня были связи в какой-то из партий или я что-то планировал, просто так сложилось. Если бы Саня Кузнецов из Челябинска, машинист тепловоза, работал на заводе и думал: «А еще я буду депутатом Госдумы», его надо было бы сразу вести в медпункт и отстранять от работы.

Но получилось так, что после того, как мы победили на собрании акционеров, нам перестали платить зарплату, специально, чтобы акции у работяг скупить. Всё, в первое же лето надо ребятишек отправлять в лагеря, народ начинает продавать акции, стоят эти ларечки у проходных, и пошло. Меня как раз как одного из наиболее буйных избирают членом Центрального совета профсоюза и даже членом президиума.

Вместе с председателем профкома Магнитки мы представляли Южный Урал. Мы были заводные, на ЧЭМК был боевой профком, и мы решили: надо разобраться, бывая в Москве, — эти мужики, которых нам по телевизору показывают, лидеры партий, как они к относятся к тому, что нам зарплату не платят. И чем помочь в нашей борьбе могут? И я из приемной по 09 стал узнавать, где находятся офисы Жириновского, Явлинского, Зюганова, Гдьяна и Иванова, встретился с ними. Это было как раз после расстрела Белого дома, Думу выбирали на два года. И только Явлинский конкретно сказал, что готов работать, чтобы решать проблему с зарплатами. Далее пленум ЦС ГМПР проголосовал за сотрудничество. Это был первый случай, когда профсоюз заключил прагматическое соглашение с партией, причем не правящей.

Я считаю, что и партия, и профсоюз — это инструменты, с помощью которых рабочие могут и должны отстаивать свои интересы. Все. А когда, что один депутат Госдумы от профсоюза говорит другому депутату Госдумы от профсоюза: «....., ты чего говоришь, зачем так круто выступаешь? Тебя же больше депутатом не выберут», — понятно, что человек делает личную карьеру. И к защите работников, какую бы высокую должность этот карьерист не занимал в профсоюзах и в Госдуме, это никакого отношения не имеет. Такие господа — нам не товарищи! Но это не вывод, что не надо профсоюзам влиять на политику в стране! Как — вопрос другой. Лидеры западных профсоюзов зачастую являются членами национальных парламентов. Но это отдельная история.

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА:



Всероссийская конфедерация труда
<http://www.vkt.org.ru>



Конфедерация труда России
<http://www.ktr.ru>



МОРП «Защита Труда»
<http://www.zashita-truda.narod.ru>



СД >ВПЕРЕД>>
<http://www.vpered.org.ru>



Институт проблем глобализации
<http://www.aglob.ru>



Институт «Коллективное действие»
<http://www.ikd.ru>

Редактор: Маша КУРЗИНА

(kashamanka@yahoo.com; Москва, 123007, Хорошевское ш., 52-2-298; 8-962-933-77-19)

Отдельное спасибо Карин КЛЕМАН



Номер издан при поддержке TRANSNATIONALS INFORMATION EXCHANGE — TIE (ТАЙ), независимой коммуникационной сети профсоюзов и рабочего движения. Целью TIE является обмен информацией о транснациональных корпорациях в автомобилестроении и агропромышленности.

Контактная информация:
Transnations Information Exchange
Tel./Fax: (095) 248-7152
E-mail: tie.gezilda@gmail.com
gezilda@tie-netherlands.nl