



С НОВЫМ ГОДОМ, ДРУЗЬЯ!

Российским профсоюзом трудящихся авиационной промышленности пройден еще один, 75-й год своей жизни. Он прошел под знаком юбилея, а это всегда повод подвести итоги, осмыслить пройденный путь и наметить ориентиры на будущее.

Уходящий год был непростым для нашего профсоюза, как и для всей страны. Прежде всего, конечно, свой отпечаток на этот период наложил финансово-экономический кризис, поразивший практически все отрасли промышленности, включая авиастроительную. Первоочередной задачей в этих условиях было не допустить нарушений социальных, трудовых прав членов профсоюза, резкого сокращения числа рабочих мест, в рамках социального партнерства находить совместно с работодателями непростые пути решения возникающих проблем.

Мы с уверенностью можем сказать, что в основном выполнили эти сложные задачи, как на уровне Центрального Комитета, ведя диалог с руководителями корпораций, ведомств, органов государственной власти, так и на уровне регионов, предприятий. Конечно же, не везде этот процесс проходил благополучно, и это объяснимо, если учесть разный уровень финансового благополучия предприятий, конкурентоспособности, востребованности на рынке, множество других факторов. Тем не менее, нам удалось избежать как падения, так и критического социального обострения.

Мы достойно встретили свой юбилей. Теперь, с учетом того, что наработано и реализовано на практике, а также намеченного на перспективу, нам предстоит поработать в новом, 2010 году. Нет оснований считать, что он будет легче года уходящего. Но нет и поводов для уныния. У нас с вами есть брeвая профсоюзная организация, имеющая заслуженный авторитет в трудовых коллективах и богатейший опыт, есть испытанные кадры профсоюзного актива - и, что немаловажно, к нам все больше приходит молодых людей, желающих проявить свою общественную, деловую активность на нашем поле.

Все это вселяет уверенность в завтрашнем дне и в том, что, как бы трудно нам ни было, мы справимся совместными усилиями с любой ситуацией, и наш профсоюз авиастроителей останется ведущей общественной силой отрасли.

С наступающим Новым годом, дорогие друзья, коллеги, товарищи! От имени Центрального Комитета профсоюза желаю вам и вашим семьям счастья в наступающем году, достатка и благополучия, крепкого здоровья, выдержки, терпения и стойкости. С праздником!

Н.К. Соловьев,
председатель Российского профсоюза
трудящихся авиационной промышленности



ПРАЗДНИК

В Москве, в Большом зале Дворца труда профсоюзов 15 октября состоялось торжественное заседание, посвященное 75-летию Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности.

Длящаяся более года подготовка к этому знаменательному событию подошла к своему кульминационному моменту.

Торжественному заседанию предшествовали заседание президиума и пленум ЦК, но и они





СОСТОЯЛСЯ!

были овеяны духом предстоящего празднества.

Более 250 участников собрал юбилей. В их числе — члены Центрального Комитета профсоюза, председатели территориальных, первичных, цеховых профсоюзных организаций, ветераны профсоюзного движения — те, кто укреплял и развивал профсоюз, продолжал его традиции в прошлом и настоящем.

Среди гостей — представители Федерации независимых проф-



Содержание

2 Официальной строкой

- СОБЫТИЕ** 2 стр. обл. Праздник состоялся!
- НАШИ ИНТЕРВЬЮ** 4 Впереди подъем? Нет, пока — неопределенность
- СОБЫТИЕ** 7 Профсоюзы в действии
- АНАЛИТИКА** 10 Надежность резерва определяется практикой
- 12 Социальная политика: вчера и сегодня

18 В профсоюзном поле

- ТЕРРИТОРИЯ** 18 Кризис проверяет на прочность
- 20 Право — надежная защита
- ПЕРВИЧКА** 23 Взгляд на годы вперед
- 29 Индивидуальной защите — индивидуальный подход
- 32 Профсоюз — на страже здоровья
- ПОКОЛЕНИЕ NEXT** 34 Лучшая проверка — делом

38 За проходной

- ЮБИЛЕИ** 38 60 лет — играючи
- НЕ ХЛЕБОМ ЕДИНЫМ** 40 Комиссия, создающая тепло
- ИСТОРИЯ** 42 Ветераны по-прежнему в строю
- СПОРТПЛОЩАДКА** 46 Турнир по настольному теннису сменил лидера
- 3 стр. обл. Астрологический прогноз: каким он будет, 2010-й?



Журнал «Вестник Профавиа». Издаётся с 1991 г.

Учредитель: Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности.

Главный редактор: Н.К. Соловьев. Редакторы: И.Н. Киселев, Е.В. Калинина

Адрес редакции: 119119, г. Москва, Ленинский проспект, 42. Телефоны: (495) 938-88-51, 938-85-27. Факс (495) 938-81-07. E-mail: inform@profavia.ru. Сайт: www.profavia.ru.

При перепечатке ссылка на «Вестник Профавиа» обязательна.

Рукописи не рецензируются и не возвращаются.

Точка зрения авторов публикуемых материалов может не совпадать с позицией редакции. Авторы несут ответственность за точность приведенных фактов, а также за использование сведений, не подлежащих разглашению в открытой печати. Журнал распространяется бесплатно среди профсоюзного актива Профавиа. Журнал отпечатан в «Алмаз-принт». Тираж 999 экз. Зак № 078.

союзов России, профсоюза авиастроителей Украины, Белорусского профсоюза работников промышленности, Ассоциации оборонных профсоюзов России, Международной федерации металлистов, областных советов профсоюзов, Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, Союза машиностроителей России, директорского корпуса предприятий авиационной промышленности страны, ряда интегрированных структур, в том числе руководства ОАО «Объединенная авиастроительная корпорация».

В фойе на специальных стендах были размещены лучшие работы, представленные участниками фотоконкурса «Портрет Профавиа», посвященного 75-летию профсоюза.

Торжественное заседание открылось исполнением Гимна Российской Федерации. Вниманию присутствующих в зале был предложен фильм, посвященный 75-летию профсоюза.

Затем участников торжества поздравил

со знаменательным юбилеем председатель Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Н.К. Соловьев. С приветствиями выступили затем заместитель председателя Федерации независимых профсоюзов России Т.Л. Фролова, руководитель Департамента авиационной промышленности Минпромторга В.И. Бабкин, вручивший награды министерства ряду членов профактива.

В адрес Центрального Комитета поступили поздравительные телеграммы от министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации Т.А.Голиковой, председателя Комитета Государственной Думы по труду и социальной политике А.К. Исаева. Содержание поздравлений торжественно зачитали ведущие заседания.

Затем на сцену поднялись те, кто в разные годы находились у руля профсоюза и авиационной промышленности, под чьим руководством отрасль стабильно и поступательно развивалась: Г.К. Альбов — председатель профсоюза с 1977 по 1990 годы, В.М. Чуйко — заместитель министра авиационной промышленности в эти же годы, Г.В. Новожилов — генеральный конструктор, академик Российской академии наук, дважды Герой Социалистического Труда, лауреат Ленинской премии. Они тепло и сердечно поздравили присутствующих с юбилеем, Н.К. Соловьев вручил им награды профсоюза.

Сегодня профсоюз налаживает конструктивное взаимодействие с интегрированными структурами, создаваемыми в авиационной промышленности. Поэтому тепло было встречено поздравление, с которым выступил президент, председателя правления





ОАО «Объединенная Авиастроительная Корпорация» А.И. Федоров, давший высокую оценку деятельности профсоюза и выразивший надежду на взаимопонимание и сотрудничество.

Авторитет профсоюза — это и повседневная работа по налаживанию контактов с союзами работодателей, руководителями предприятий с целью совместного решения повседневных практических проблем. От Союза машиностроителей России участники заседания приветствовали первый заместитель руководителя аппарата Союза С.В. Иванов, а от имени директорского корпуса — Г.И. Джанджгава, генеральный директор и генеральный конструктор Федерального научно-производственного центра «Раменское приборостроительное конструкторское бюро», президент Научно-производственного центра «Технокомплекс».

Конечно же, юбилей Профавиа не мог обойтись без поздравлений коллег из Ассоциации профсоюзов оборонных отраслей промышленности, членской организацией которой является Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности, и других машиностроительных профсоюзов. Сердечные слова приветствия собравшимся сказали председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности А.И. Чекменев, председатель профсоюза работников общего машиностроения РФ Ю.С. Спиченок, председатель профсоюза автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ А.А. Фелелов. Прозвучало поздравление и от имени Центрального комитета Российского профсоюза работ-

ников радиоэлектронной промышленности.

Профсоюзный актив, на котором держится весь профсоюз — это, в первую очередь, председатели первичных, территориальных организаций. Школа, которую они прошли, позволила многим из них стать крупными хозяйственными руководителями, государственными служащи-



ми, председателями облсовпрофов. От имени регионального профактива России присутствующих поздравил с праздником председатель Калужского областного совета профсоюзов А.П. Гречанинов.

Более полувека россияне были в одном профсоюзе с тружениками Киева и Запорожья, Харькова и Днепропетровска, Белоруссии и Узбекистана. И сейчас, когда, к сожалению, нас разделяет государственная граница, профсоюз авиастроителей России сохраняет и приумножает тесные дружеские связи с коллегами теперь

уже из зарубежья. Вот и сейчас на юбилей прибыли гости — председатель профсоюза авиастроителей Украины Я.В. Жугаевич и председатель Белорусского профсоюза работников промышленности В.В. Федоров, также поздравившие участников торжественного заседания.

От имени Международной Федерации Металлистов (МФМ), членской организацией которой является наш профсоюз, присутствующих поздравил представитель МФМ в СНГ, директор Московского офиса МФМ В.А. Борисов.

В последние все более активно в делах профсоюзных участвует молодежь, организующаяся в молодежные советы. Такой совет создан и на уровне всего профсоюза. Задорный видеоролик-приветствие от молодежи Профавиа и поздравление, с которым от имени молодежи выступили Т. Ларина, Д. Корнеев и Р. Хаматов, участники заседания отметили аплодисментами.

Затем — снова вручение награды, на этот раз от Департамента авиационной промышленности,

Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности по итогам отраслевого конкурса «Лучшая организация по работе в системе социального партнерства», посвященного 75-летию со дня образования профсоюза, смотра-конкурса территориальных, первичных и цеховых профорганизаций, отраслевого смотра организации детского летнего отдыха в 2009 году.

В заключение для участников торжественного заседания был дан праздничный концерт. ■

*Отдел информационной работы
ЦК Профавиа*

Впереди подъем?



Нет, пока – неопределенность

Завершая год уходящий, логично попытаться заглянуть в год будущий. Что он принесет работникам, на что можно рассчитывать, к чему готовиться – и на сколько точка зрения профсоюзов отражает реальность принципиальнее и честнее, чем официальные заверения властей в скором выходе из кризиса?

Об этом – разговор с заместителем председателя Федерации независимых профсоюзов России Ниной Николаевной КУЗЬМИНОЙ.

– Как Федерация независимых профсоюзов России оценивает экономическую программу правительства Российской Федерации в целом и то, как она реализуется на практике?

В ноябре 2008 года правительством Российской Федерации утверждена Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. (Никакой другой экономической программы, сформулированной более или менее системно, пока нет.) Однако на самом старте кризис существенно затруднил ее реализацию.

Всем: и профсоюзам, и власти, и работодателям – приходилось действовать в нестандартной обстановке, оперативно реагировать на кризисные явления в производстве и в социальной сфере.

Год назад профсоюзы России предложили свой «антикризисный пакет» из трех основных составляющих:

первое – государственное стимулирование внутреннего платежеспособного спроса (и со стороны предприятий, и со стороны населения), обеспечение мер государственной поддержки стратегически и социально важных предприятий;

второе – неотложные меры поддержки людям, оказавшимся в трудной ситуации;

третье – комплекс действий профсоюзных организаций всех уровней по предупреждению на-

рушений и восстановлению трудовых прав работников, по недопущению снижения заработной платы работников и задержек ее выплаты.

Практически все из этого в той или иной степени нашло отражение в решениях и действиях органов государственной власти Российской Федерации, в тех антикризисных программах, которые были приняты и на федеральном уровне, и на уровне регионов. К сожалению, наши предложения реализовывались не всегда своевременно и не в полном объеме.

Однако в целом российская государственная политика пока сосредоточена на задаче ослабления последствий кризиса. Мерам экономической политики, направленным на предотвращение таких кризисов в будущем, на решение других проблем российской экономики, внимания уделяется мало.

Все более актуальной становится задача разработки единой промышленной политики в Российской Федерации. Время от времени разрабатываются программы и стратегии развития отдельных отраслей – автопрома, металлургической промышленности, лесопромышленного комплекса, медицинской промышленности, инновационного развития и др. Но этот подход не представляется эффективным: он даже не ставит проблемы универсального управленческого характера, имеющей отношение в равной степени к разным отраслям промышленности.

Промышленная политика, как набор мер и действий, должна отвечать на вызовы реального промышленного состояния и развития, давать решения реально существующих проблем промышленного развития, а также механизмы их реализации.

На текущий момент в качестве мер экстренного реагирования ФНПР предлагает включить в программу правительства дополнительные меры стимулирования внутреннего спроса и поддержки рынка труда, в том числе разработку программ реструктуризации неконкурентоспособных предприятий, модернизации моногородов.

– Каково мнение ФНПР о социальной направленности бюджета Российской Федерации на следующий период? Какова позиция РТК по этому вопросу?

В качестве основных направлений расходов на социальную сферу федеральным бюджетом на 2010 год и на плановый период 2011 и 2012 годов определены:

финансовое обеспечение пенсионной реформы;

безусловное выполнение социальных обязательств государства с одновременным повышением адресности социальной помощи;

реализация приоритетных национальных проектов, поддержка жилищного строительства, повышение качества услуг образования и здравоохранения;

реализация мер, направленных на стабилизацию ситуации на рынке труда.

При рассмотрении на РТК социальных параметров федерального бюджета на ближайшую трехлетку Федерация независимых профсоюзов России обратила внимание правительства на его недостаточную последовательность в реализации поставленных целей мерами бюджетной политики.

По мнению профсоюзов, необходимо вернуться к вопросу о повышении минимального размера оплаты труда. Отказ от корректировки минимального размера оплаты труда в связи с ростом стоимости жизни идет вразрез с обязательствами действующего Генерального соглашения.

И не только.

Любые попытки уменьшить заработную плату (для «поддержания» конкурентоспособности или из соображений ложной «экономии») провоцируют рост доли «работающих бедных» в составе малоимущего населения (которые нуждаются в социальных трансфертах из бюджета), дальнейшее отставание по производительности труда, углубление спада в реальном секторе экономики, потребительском сегменте и усугубляют проблемы воспроизводства трудового потенциала страны, что создает предпосылки для очередных кризисных ситуаций в экономике.

Федеральным бюджетом не предусмотрена индексация заработной платы работников организаций бюджетной сферы. Между тем с декабря 2008 года осуществляется переход бюджетников на новые системы оплаты труда. При этом в бюджетной сфере есть значительное число работников, заработная плата которых не превышает минимальный размер оплаты труда, и нет финансовой возможности обеспечить нормальную дифференциацию в оплате простого, среднесложного и сложного труда. Таким образом, цели реформы оплаты труда в бюджетной сфере оказываются недостижимыми вследствие низкой трудовой мотивации.

Кроме того, динамика потребительских расходов остается достаточно низкой и тормозит потребительский спрос, что не увязывается с необходимостью реализации в экономике страны антикризисных мер. Поэтому профсоюзы России потребовали проиндекси-

ровать в следующем году фонды оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы с учетом реальной инфляции. К этому вопросу предполагается вернуться в первом полугодии 2010 года.

Профсоюзы России также считают необходимым увеличить максимальный и минимальный размер пособия по безработице и предусмотреть дополнительные бюджетные ассигнования субъектам Российской Федерации на осуществление полномочий Российской Федерации в области занятости населения, включая социальную поддержку безработных граждан.

Как следует из позиции Конституционного суда Российской Федерации от 22 октября 2009 года, защита от безработицы может считаться эффективной только тогда, когда предоставленный им источник средств к существованию достаточен для удовлетворения жизненных потребностей (хотя бы не ниже минимально необходимого). Однако действующие величины пособий по безработице не проиндексированы даже на прогнозируемый уровень инфляции. И в целом, предусматривая индексацию социальных пособий, правительство Российской Федерации оставляет без изменения на ближайшую трехлетку все выплаты, так или иначе связанные с трудом, что, по мнению профсоюзов, является ошибкой.

С 2010 года за субъектами Российской Федерации закрепляются функции (полномочия) по организации и финансированию оздоровления и отдыха детей. Помимо того, что возможности субфедеральных бюджетов оставляют желать лучшего, вызывает неоднородную оценку то, что финансовое обеспечение закрепляемых полномочий предполагается осуществлять в немалой степени за счет акцизов на табак и алкоголь, что плохо сопрягается с призывами к «здоровому образу жизни»: выходит, теперь для блага детей нельзя бросать пить и курить.

Кроме того, текущей реформой социального страхования законодательно не урегулированы обязательства по финансовому обеспечению реабилитации работающих граждан (долечивание) в санаторно-курортных учреждениях после стационарного лечения.

Эти и другие проблемы профсоюзы России отметили при рассмотрении в РТК социальных параме-

тров бюджета, подчеркнули, что в бюджете на 2010 год можно и нужно искать резервы для усиления его социальной составляющей. Бюджетная политика в большей степени должна быть нацелена на модернизацию социальной сферы, искоренение бедности (в первую очередь — экономической), повышение качества и уровня жизни граждан.

Кстати, бюджет текущего года корректировался раз семь, причем первый раз еще до его вступления в силу. Строго говоря, поэтому и не стали отмечать в решении РТК тот факт, что бюджет вновь рассматривался в рамках социального партнерства после его внесения в Думу.

– Как оценивает Федерация независимых профсоюзов России эффективность региональных программ занятости? Как эти программы решают проблемы моногородов?

Региональные программы дополнительных мероприятий по содействию занятости населения на определенном этапе свою задачу выполнили. Профсоюзы вместе с социальными партнерами принимали активное участие в их разработке, добивались выделения дополнительного финансирования из федерального бюджета. Ход выполнения этих программ, их корректировка регулярно рассматриваются на заседаниях региональных трехсторонних комиссий, о чем территориальные организации профсоюза должны быть хорошо осведомлены.

Но региональные программы содействия занятости населения (в текущем формате) позволяют лишь временно сгладить последствия сокращения рабочих мест в конкретных регионах и городах. При этом качество занятости существенно снижается: например, общественные работы — по определению — не требуют квалификации. Таким образом, поддерживается уровень «серенького» существования, где никто не погибает, но никто и не выигрывает.

Наверное, правильно, что региональные программы будут продолжены в следующем году: экономический рост не приведет моментально к снижению безработицы, поскольку вначале будет рассасываться скрытая безработица; кроме того, и технологическое обновление на предприятиях

НАШИ ИНТЕРВЬЮ

приводит к сокращению рабочих мест. Однако для нас имеет значение качество создаваемых рабочих мест.

Практика реализации программ показала и некоторые слабости в их юридическом сопровождении. В частности, имеются факты злоупотреблений со стороны работодателей, когда общественными работами с низкой оплатой труда оформляются квалифицированные трудовые функции слесаря или чертежника.

Кроме того, есть и откровенные несправедности, когда, например, скромные пособия на открытие собственного дела (самозанятость) облагаются налогом на доходы физических лиц.

Региональные программы содействия занятости населения не решают непосредственно проблемы моногородов. Проблему моногородов можно решить при соответствующих инвестициях путем возможного развития или перепрофилирования градообразующих предприятий.

— Какие имеются различия в оценке результатов мониторингов кризисной ситуации, которые проводятся правительством Российской Федерации и ФНПР?

Мониторинг, который ведут Минздравсоцразвития России и Росстат, базируется на официальной информации, предоставляемой работодателями в территориальные органы по труду и занятости и территориальные органы Росстата.

Источник данных ФНПР — работники и их представители, первичные профсоюзные организации на предприятиях всех организационно-правовых форм.

Поэтому в наш мониторинг попадают и те, кого не учитывает Росстат, ведя свои обследования «по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности» и «без субъектов малого предпринимательства», и те, кого выдавили «по собственному желанию» или «по соглашению сторон» без уведомления территориальных центров занятости.

Далеко не все из уволенных (сегодня или ранее) обращаются за содействием в трудоустройстве в территориальные центры занятости, и не все, обратившиеся за таким содействием, ставятся на учет в качестве безработных. Пособие по безработице пока не предпола-

гается повышать, сам уровень получаемого пособия вряд ли во многих регионах будет привлекательным. Кроме того, число поставленных на учет зависит и от скорости работы сотрудников центров занятости (действующие в этой области административные регламенты не исключают возможности использования «методов» бюрократической волюнтаристки). Таким образом, показатели численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, и их динамика в целом не имеют прямого отношения к тому, что происходит на самом деле.

Даже цели у мониторингов ФНПР и Минздравсоцразвития разные. Мониторинг Минздравсоцразвития призван контролировать ситуацию, чтобы в бюджете хватало денег на выплату пособий по безработице. Росстат же (как зеркало, которое должно объективно отражать социальные, экономические, демографические, экологические и другие общественные процессы в Российской Федерации) вообще «подневольное» учреждение: находится в ведении Министерства экономического развития Российской Федерации и руководствуется в своей деятельности, в том числе, нормативными правовыми актами Министерства экономического развития Российской Федерации. И лишь мониторинг ФНПР беспристрастно фиксирует процессы, которые происходят, прежде всего, в реальном секторе экономики.

Отсюда и различия в оценке результатов мониторингов. Кто честен перед собой в оценке настоящего, тому не составит труда предсказать будущее. Поэтому все прогнозы, которые давала ФНПР с сентября прошлого года, в том числе и в отношении развития кризиса в Российской Федерации, и относительно глубины падения российской экономики, оправдались полностью.

В целом анализ базы данных профсоюзного мониторинга ситуации на рынке труда на текущий момент показывает, что в Российской Федерации вероятен затяжной спад на рынке труда.

И даже когда начнется устойчивый экономический рост, занятость еще долго будет восстанавливаться до докризисного уровня, потому что сначала будет рассасываться так называемая частич-

ная безработица (выход из режимов неполного рабочего времени) и т.д. Тем более что по-прежнему остается значительный «флюс» из «неполно занятых». Сюда надо добавить около миллиона числящихся в отпуске без сохранения заработной платы по собственному желанию. За всем этим кроется и отложенное увольнение работников.

О том, что ситуация остается сложной, можно судить и по официальным статистическим данным. На каждые 100 вакансий, заявленных работодателями в службы занятости, приходится 230 человек, официально ищущих работу, что в два с лишним раза больше по сравнению с прошлым годом.

Число людей, ищущих работу год и более, превысило 30% от общей численности безработных, в сельской местности этот показатель еще выше — более 40%. Нам угрожает застойная безработица, к которой население уже не адаптируется за счет сбережений, как это происходило в девяностые годы прошлого года. Значительная часть трудоспособного населения может выпасть из экономически активного населения, то есть не иметь работы и не искать ее. Длительная безработица затягивает: не занято более двух лет человека очень сложно мотивировать на трудовую деятельность. Следовательно, расширяется потенциал «социального дна» и теневой (в том числе криминальной) занятости.

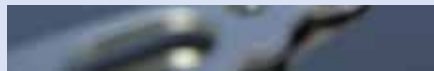
Высок уровень молодежной безработицы: 28,6% в возрастной группе 15 — 19 лет и 15,8% в группе 20 — 24 года (по состоянию на октябрь 2009 года). Молодежная безработица — крайне опасное социальное явление.

Предварительный прогноз по базе данных профсоюзного мониторинга дает ускорение «сброса» рабочей силы в январе-феврале 2010 года примерно на четверть. Регистрируемая безработица (по изложенным выше соображениям) не будет расти так резко, как она росла в начале текущего года. Но расти равномерно она будет.

Социально-трудовая сфера России в настоящее время находится в состоянии неопределенности. Поэтому необходимость использования административного ресурса для стабилизации ситуации на рынке труда сохраняется. ■

Игорь Киселев

ПРОФСОЮЗЫ В ДЕЙСТВИИ



ВОЛЖАНЕ ВЫШЛИ НА ПИКЕТ

Конфликт первичной профорганизации Рослеспрофсоюза и руководства ОАО «Волга» длится более полутора лет. Чтобы ослабить неуютную профорганизацию, руководством был создан «Независимый профсоюз работников ОАО «Волга», куда людей загоняли под различными угрозами. Теперь же пора продлевать колдоговор (срок его действия истекает 31 декабря 2009 года), но работодатель затягивает с подписанием необходимых документов. Тем самым в зоне риска оказываются все льготы и гарантии, достигнутые профкомом и зафиксированные в этом документе. Работники же продолжают активно склонять к выходу из Рослеспрофсоюза.

Именно против такой антипрофсоюзной политики работодателя и выступили профком и работники ОАО «Волга» 18 ноября.

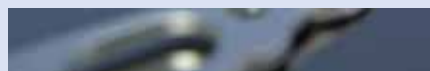
— Пикет прошел даже лучше, чем мы планировали, — рассказывает зампред профкома Денис Журавлев. — Пришли 200 заявленных участников, и еще около трехсот человек вышли в обеденный перерыв, чтобы нас поддержать.

По словам Журавлева, за день до акции прошла информация, что «Независимому профсоюзу ОАО «Волга» были даны указания обеспечить явку на пикет своих членов, которым предписывалось смешаться с участниками, развернуть лозунги в поддержку работодателя и против профкома Рослеспрофсоюза. И впрямь, около пятидесяти «независимых» выстроились неподалеку от пикетирующих. По словам Журавлева, в профкоме стало известно, что охранникам, согласившимся выйти на антипикет, пообещали заплатить по 1000 рублей. Вот такая мотивация.

А участников основного пикета на видеоканалы снимала охрана предприятия, фиксируя присут-

ствующих. И после акции на «Волге» работников стали выдавливать из первички профсоюза работников лесных отраслей с удвоенной силой. В профкоме постоянно раздаются телефонные звонки. Работники рассказывают, что их вызывают к руководству, предупреждают о грядущем сокращении и о том, что первыми «кандидатами на вылет» будут члены Рослеспрофсоюза.

— 20 ноября мы встречались с работодателем, — продолжает зампред профкома. — Задали вопрос, почему до сих пор не подписан документ о продлении колдоговора. Работодатель ссылается на то, что по закону время для этого еще имеется. Но остался всего месяц! Однако думается, что руководство специально затягивает подписание. Прослеживается такая цель — за это время снизить численность в нашей первичке ниже 50% трудового коллектива и решение принимать уже с «Независимым профсоюзом». Но переговоры инициировали мы, вели мы. Как они будут принимать решение с какой-то другой стороной — непонятно. Решение будет нелегитимным. Кроме того, «Независимый профсоюз» финансируется работодателем, а значит, интересы работников в этом случае будут ущемлены.



РАБОТНИКИ ИГИРМИНСКОГО ЛЕСПРОМХОЗА ОБЪЯВИЛИ ЗАБАСТОВКУ

Почти четверть работников (87 из 384) ЗАО «Игирминский комплексный леспромхоз» (п. Новая Игирма Нижнеилимского района) отказались выходить на работу до полного погашения долгов по заработной плате. Об этом сообщает пресс-служба Иркутского областного объединения организаций профсоюзов со ссылкой на председателя первичной профсоюзной организации леспромхоза Василия Васильева.

На сегодня общая задолженность по заработной плате за август, сентябрь и октябрь составляет более 17 млн. рублей.

В соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы в срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, работники имеют право приостановить работу до полного погашения долгов по зарплате, — объясняют своё решение в профсоюзе.

Кроме того, на сегодня работодатель не выплатил работникам более 3 млн. рублей уволенным и более 3 млн. рублей отпускных. Кроме того, не выполнено условие коллективного договора, предусматривающее оплату льготного проезда работников к месту отдыха — 260 тыс. рублей.

По словам Василия Васильева, в профсоюзный комитет уже 4 месяца не перечисляются профсоюзные взносы, ранее удержанные из заработной платы членов профсоюза и используемые работодателем в своих целях.

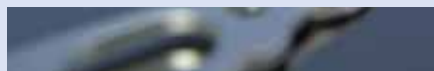
143 работника предприятия с 1 ноября по 31 декабря по приказу генерального директора леспромхоза Александра Дурных находятся в вынужденном простое с сохранением 2/3 средней заработной платы. С 1 декабря на предприятии начнется высвобождение работников. Уже готовы списки на сокращение 53 человек. «Несмотря на то, что профком дал отрицательное мотивированное мнение, в ближайшее время появятся новые списки на сокращение работников», — сообщают представители профкома.

Месяц назад работники предприятия собрали 180 подписей под обращением губернатору Иркутской области Дмитрию Мезенцеву о сложной ситуации, сложившейся на предприятии. Также направлено обращение прокурору Иркутской области Игорю Мельникову. Ответов на обращения пока не поступило.

25 октября в г. Усть-Куте состоялось совещание по проблемам лесной отрасли северных территорий

СОБЫТИЕ

под руководством первого заместителя председателя правительства Иркутской области Юрия Параничева. На совещании председатель профкома Василий Васильев обратил внимание Юрия Параничева на ситуацию, сложившуюся в леспромхозе. Заместитель председателя правительства обязал собственника предприятия — генерального директора «Транссибирской лесной компании» Анатолия Якимова — в ближайшее время погасить долги по зарплате и заявил, что берет этот вопрос под личный контроль. Однако до сих пор протокол совещания не исполнен, — заключают представители профкома.



ГАСТАРБАЙТЕРАМ ИЗ ТАДЖИКИСТАНА ПРЕДЛАГАЮТ ОБЪЕДИНИТЬСЯ В ПРОФСОЮЗ

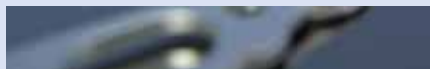
Федерация профсоюзов Свердловской области предложила помощь таджикским мигрантам, работающим на стройках региона, в создании собственного отраслевого профсоюза. По словам руководителя департамента развития профсоюзного движения Федерации профсоюзов Свердловской области Василия Деркача, вступив в профсоюз, таджикские строители смогут отстаивать свои права наравне со строителями-россиянами.

В частности, они смогут рассчитывать на оплату своего труда, сопоставимую с уровнем оплаты труда российских граждан. Они также могут требовать от работодателя выполнения установленных трудовым законодательством обязательств: оплаты сверхурочных, социальных гарантий, установленного восьмичасового рабочего дня.

«Теперь, когда у работодателей появилось такое замечательное оправдание, как кризис, трудящиеся должны навязать свои правила игры. Конкурировать должны не маленькие зарплаты, а высокая квалификация и дисциплина», — считает Василий Деркач.

Он также сообщил, что в настоящее время представители региональной федерации профсоюзов стараются убедить в необхо-

димости профессиональной организации лидеров таджикской национальной диаспоры и представителей мусульманских общин Свердловской области. Профсоюзы также готовы оказать помощь руководителю нового объединения, как только он будет готов приступить к работе.



ГЕНПЛАН ОТ ГЕНСОВЕТА

25 ноября состоялось заседание Генерального совета ФНПР. Согласно обстоятельному докладу Михаила Шмакова, ситуация в стране далека от стабильной: продолжается падение промышленного производства и потребительского спроса, растет инфляция и уровень безработицы. В этой ситуации профсоюзы предлагают и власти, и бизнесу в первую очередь заботиться о людях: прекратить добиваться сверхприбылей любой ценой, платить высокую зарплату, провести всероссийскую конференцию по вопросам рынка труда, создать в структуре правительства министерство труда. Будущий год покажет, насколько социальные партнеры ценят профсоюзное слово.



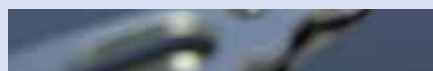
В РОССИИ ПОЯВИЛСЯ ПРОФСОЮЗ ИНТЕРНЕТ-БЛОГЕРОВ

«Впервые в истории России блогер отправлен за решетку за запись в блоге», — заявил писатель и блогер Олег Козырев, инициировавший создание профсоюза. Ранее перспективы деятельности такого сообщества (контакты с сервисными службами, отстаивание интересов блогеров во взаимоотношениях с государством) только обсуждались. Дело Муртазина, заявил «Новой» Козырев, стало последней каплей. «Мы знаем, что в ходе процесса рассматривались и фрагменты из его книг, и высказывания в СМИ, но поводом для преследования послужила именно запись в блоге. Профсоюз блогеров обеспокоен тем, что личный дневник человека рассматривается как средство массовой информации», — говорится в заявлении

профсоюза. Его участники призывают политические партии, движения, органы власти выступить в защиту Муртазина. Начат сбор подписей под письмом президенту России.

По словам Антона Носика, бывшего руководителя отдела блогов компании СУП, которая владеет «Живым журналом» (LiveJournal), — главное, что Муртазин не нарушил никаких законов, и неважно, посредством чего он их не нарушил, книги или блога.

По замыслу Козырева, профсоюз может стать переговорщиком в отношениях с законодателями. В частности, в дискуссии по вопросу, является ли блог средством массовой информации или нет. «Блоги являются личным дневником человека, пока он не укажет обратное. Не вина человека, если его читают многие. Если кто-то напишет что-то на футболке и это много кто прочитает, футболка не станет СМИ», — считает Козырев.



ПРИЧИНОЙ МИРОВОГО КРИЗИСА СТАЛО ЗАМЕДЛЕНИЕ РОСТА ЗАРПЛАТ

По мнению авторов опубликованного доклада МОТ, именно годы стагнации роста зарплаты по сравнению с ростом производительности, в сочетании с растущим неравенством, стали одним из факторов, приведших к кризису, так как в этих условиях единственным способом для домохозяйства расширить свое потребление стал заём средств.

МОТ в будущем рекомендует властям и бизнесу восстановить взаимосвязь между ростом производительности и увеличением заработной платы для обеспечения экономической и социальной устойчивости. «Компаниям следует повышать конкурентоспособность в первую очередь за счет повышения производительности, а не за счет сокращения стоимости рабочей силы, а работники должны иметь в своем распоряжении достаточно действенные инструменты переговоров, позволяющие им отстаивать свою заработную плату», — уве-

рена директор программы условий труда и занятости МОТ и руководитель группы авторов исследования Мануэла Томей.

Вместе с тем авторы доклада ожидают, что, несмотря на признаки возможного экономического оздоровления, падение зарплат в текущем году продолжится.

«Продолжающееся снижение реальной заработной платы порождает серьезные сомнения относительно реальных масштабов экономического оздоровления, особенно если правительства слишком рано приступают к свертыванию антикризисных мер», — говорится в сообщении организации. «Снижение заработной платы приводит к сокращению столь необходимого экономике спроса и подрывает общий уровень уверенности в обществе», — полагает М. Томэй.

Авторы доклада отмечают, что в половине из 35 стран, по которым доступны данные, реальная месячная заработная плата в I квартале 2009 г. сократилась по сравнению со средним уровнем месячной заработной платы в 2008г. Зачастую причиной такого положения является переход на сокращенный рабочий день, отмечают в МОТ.

Однако и 2008г. уже был весьма сложным в плане уровня заработной платы. В выборке из 53 государств, по которым доступны соответствующие данные, рост средней реальной заработной платы в медианной стране (средней в шкале выборки) сократился с 4,3% в 2007г. до 1,4% в 2008г. Среди десяти государств «Большой двадцатки», по которым доступны данные, рост реальной средней заработной платы в медианной стране сократился с 1% в 2007г. до — 0,2% в 2008г.

В докладе также отмечается, что как развитые, так и развивающиеся страны в последние годы повысили уровень своей минимальной заработной платы. По мнению экспертов МОТ, это свидетельствует о растущей озабоченности властей в связи с углубляющимся неравенством и низким уровнем оплаты труда.

В 2008 г. половина из 86 стран, включая США, Россию, Японию, Бразилию, повысили уровень минимальной заработной платы, причем это увеличение было выше, чем рост инфляции. Авторы

доклада предлагают сочетать инструмент минимальной заработной платы с иными мерами по поддержке доходов и (или) сокращению налогов: социальный диалог, коллективные переговоры.

Как отмечает МОТ, особую озабоченность в плане влияния кризиса на заработную плату вызывают участвовавшие задержки зарплаты. В таких странах, как Украина и Россия, где эта проблема существовала и ранее, кризис может привести к дальнейшему ухудшению ситуации.

Авторы исследования отмечают и такое явление, внесшее вклад в сегодняшний кризис, как чрезмерные бонусы, выплачиваемые вне зависимости от трудового вклада работника. Выплата таких бонусов в финансовом секторе привела к искажению всей системы поощрения за эффективный труд и стимулировала практику принятия краткосрочных рисков.

«Глобальный доклад о заработной плате за 2009г. в обновленной редакции» будет обсуждаться на сессии административного совета МОТ 5–20 ноября 2009г. в Женеве. Участники сессии обсудят также ход выполнения «Глобального пакта о рабочих местах», принятого в июне с.г. на Международной конференции труда. Пакт призывает к мерам, направленным на поддержание уровня занятости и недопущение разрушительных последствий дефляционных спиралей заработной платы и ухудшения условий труда.



ПРОФСОЮЗЫ ПРЕДЛАГАЮТ СТРАХОВАТЬ РОССИЯН ОТ ПОТЕРИ РАБОТЫ

Федерация независимых профсоюзов России предлагает начать страховать работников от потери работы. Если закон об обязательном страховании примет, то работодателям придется отчислять определенный процент из фонда оплаты труда ежемесячно. Эти деньги пойдут на компенсации и выплаты сотрудникам, которых руководство решит сократить.

Сейчас, когда компания хочет

расстаться с сотрудником, то после уведомления о сокращении он отработывает два месяца и получает выходное пособие — две среднемесячные зарплаты. Потом он может встать на учет в центре занятости, где ему будут выплачивать пособие по безработице — 4900 рублей. Но получать его он может не более года.

ФНПР предлагает сделать так, чтобы не государство платило пособие, а работодатель. Для этого ему придется отчислять часть денег из зарплаты сотрудника на страхование безработицы.

К слову, некоторые страховые компании уже озаботились этим вопросом. Однако пока застраховаться можно, лишь взяв кредит: фактически, страхуетесь не потребитель, а банк — от невозврата долга. Одним из первых страховать клиентов от потери работы придумали «Хоум кредит энд финанс банк» (ХКФБ) и ритейлер бытовой техники «Эльдорадо», проведя в июне акцию «Страхование финансовых рисков заемщиков, связанных с потерей работы».

По информации пресс-службы банка, при покупке бытовой техники в кредит покупателю предлагалось оформить страховку от потери работы. Если за время выплат по кредиту покупателя уволят с работы из-за сокращений или ликвидации фирмы, страховщик, предложенный банком, должен будет ежемесячно платить 130% от ежемесячного взноса по кредиту.

В ФНПР полагают, что если бы закон о страховании безработицы приняли, к примеру, год назад, многим сокращенным сотрудникам было бы проще. Ведь выплаты по страховке привязаны к работодателю, а не к месту жительства, как пособие по безработице от государства. Из-за этого некоторым потерявшим работу пришлось возвращаться на родину или скрупулезно считать последние копейки во время поиска новой работы. А могли бы ещё два-три месяца получать деньги от работодателя.

Но в Минздравсоцразвития законопроект о страховании безработицы не одобрили. Министр Татьяна Голикова даже заявила, что рассмотрение этого вопроса будет отложено до 2012 года, потому что с 2011 года будут и так увеличены страховые взносы. ■

Надежность резерва

определяется практикой



А.И. Колесов, председатель Нижегородской областной организации профсоюза

Общественно-политическая и экономическая среда, в которой сегодня действуют профсоюзы, существенно отличается от той, которая была при Советской власти. Профсоюзы в советское время были фактически встроены в государственную систему социально-экономического регулирования. Быть профсоюзным активистом от профгруппорга до председателя первичной профсоюзной организации и выше было престижно, как в плане получения дополнительных социальных гарантий, так и для карьерного роста на производстве. Членство в профсоюзе при этом составляло, как правило, 99,9%.

В последние годы в профсоюзной среде все чаще употребляется понятие «мотивация профсоюзного членства». Острота проблемы мотивации обратно пропорциональна степени адекватности действий профсоюзов потребностям жизни. Если сегодня проблема мотивации обострена,

увольнения, улучшение условий труда, расширение и укрепление социальных гарантий.

На этом фоне характерна позиция самой массовой части профсоюзных руководителей — председателей первичных профсоюзных организаций. Отвечая на вопрос «Что для работников является самым ценным в деятельности вашего профкома?», председатели на первое место поставили материальную помощь, на второе и третье — организацию отдыха работников и их детей.

Вопросы охраны труда оказались на пятом месте в списке приоритетов, а оплата труда — и вовсе на седьмом.

Характерно, что материальную помощь в качестве главной причины профсоюзного членства называют 53% председателей профкомов и лишь 5% работников — членов профсоюза.

Следует отметить, что в последнее время этот разрыв стал сокращаться. И это закономер-

но: постепенно приходит понимание, что от того, насколько быстро профсоюзные руководители сориентируются на потребности избравших их людей в рыночных условиях, зависит выполнение профсоюзами своей основной функции, а также их имидж.

Результаты социологических исследований, проведенных Научным центром социальных технологий и профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений, позволяют сделать вывод, что очевидные приоритеты профсоюзной работы в рыночных условиях начали осознаваться членами профсоюза. Это, прежде всего, повышение заработной платы, защита от безработицы и

но: постепенно приходит понимание, что от того, насколько быстро профсоюзные руководители сориентируются на потребности избравших их людей в рыночных условиях, зависит выполнение профсоюзами своей основной функции, а также их имидж.

Одной из основных причин такого разрыва в оценке приоритетных направлений профсоюзной деятельности между членами профсоюзов и профсоюзными активистами является старение профсоюзных кадров.

Общая тенденция такова, что профсоюзное движение стареет. И связано это с тем, что в профсоюзах нет эффективной, приемлемой для современных условий кадровой политики, учитывающей интересы различных молодежных групп. Сегодня наблюдается недостаток социальных гарантий для создания привлекательных для молодых кадров стимулов.

О современной кадровой политике в профсоюзах говорится много. Однако в этом направлении работы есть немало трудностей. Считается, что руководители создаваемых молодежных советов станут кадровым резервом руководителей профсоюзных организаций. На практике же нередки случаи, когда перспективных молодых профсоюзных активистов работодатели просто продвигают вверх по служебной лестнице, и в лучшем случае они остаются просто рядовыми членами профсоюза. При этом мы как-то недооцениваем свою роль в раскрытии профессиональных и организационных способностей наших молодых лидеров.

Настало время задуматься над тем, как закрепить гарантии карьерного роста выборных профсоюзных работников по основной профессии, чтобы по истечении срока избрания на профсоюзную работу ему гарантировалась не прежняя или равнозначная должность, а более высокая, соответствующая приобретенному опыту и способнос-

тям. Для этого необходимо в коллективных договорах или законодательно закрепить обязанность работодателя направлять выборных профсоюзных работников на курсы повышения квалификации по основной профессии за счет предприятия.

Деятельность профсоюзов в современной рыночной экономике вынуждает нас значительно переосмыслить требования к кадровой политике. Возрастание требований к уровню профессионализма профсоюзной работы — одна из характерных примет нынешнего этапа развития профсоюзного движения в России.

Серьезные изменения в политической и социально-экономической жизни страны в последние годы не могли не отразиться на содержании и характере деятельности профсоюзов, требованиях к ее профессионализму.

Социальное партнерство все больше подвергает испытанию основательность, подготовленность профсоюзных кадров в их умении вести на равных диалог с работодателями. Многие председатели профкомов, как показывают материалы социологических исследований, отмечают свою неподготовленность к оценке экономического состояния предприятия накануне заключения коллективного договора, неумение профессионально вести переговоры, грамотно выступать в роли истца в суде при разрешении трудовых и иных споров. Особое внимание в связи с этим сегодня должно уделяться работе с кадровым резервом профсоюза.

В системе работы с резервом кадров важно определить критерии выдвижения в этот резерв. Под критериями понимаются признаки, на основании которых сравниваются и выдвигаются кандидаты в резерв при помощи показателей, дающих его качественную и количественную характеристики. К критериям относятся не только наличие высшего и среднего специального образования, но и соответствие кандидата будущей должности: деловитость, опыт работы с людьми, порядочность, состояние здоровья, возраст, а также желание самого кандидата в будущем занять предлагаемую должность. Практика работы с резервом в нашей областной организации показала — там, где к

этому вопросу подошли должным образом, смена председателя профсоюзного комитета, имеющего пенсионный возраст, проходит безболезненно.

В таких профсоюзных организациях, как правило, происходит оживление профсоюзной работы. Возобновляется регулярное проведение профсоюзных собраний, повышается информированность членов профсоюза о деятельности всех звеньев профсоюзной организации, наблюдается стабилизация профсоюзного членства в организации и даже ее рост, улучшается качество проведения колдоговорной кампании за счет вовлечения в нее абсолютного большинства членов профсоюза.

Положительным примером работы с кадровым резервом в Нижегородской областной организации профсоюза может служить опыт совместной работы с молодежью руководства и профсоюзного комитета ОАО «Арзамасский приборостроительный завод». По инициативе руководства и профсоюзного комитета в январе 2002 года на предприятии был создан совет трудовой молодежи. Председателем был избран Тюрин Александр Николаевич — инженер-конструктор.

При поддержке профсоюзного комитета СТМ возродился молодежный конкурс профмастерства «Золотые руки» по номинациям «токарь», «фрезеровщик», «слесарь-инструментальщик», «слесарь механосборочных работ», «электромонтажник РЭА и приборов» и другим. Молодые работники предприятия неоднократно становились победителями и призерами городских, областных и российского, организованного профсоюзом трудящихся авиационной промышленности, конкурсов мастерства.

В результате молодые рабочие предприятия имеют возможность быстрее адаптироваться, показать себя, вырасти профессионально, стремятся занимать активную жизненную позицию.

В 2004 году СТМ вошел в состав профкома завода в статусе комитета по работе с молодежью, а его председатель А.Н. Тюрин был избран заместителем председателя профкома. Под его руководством молодежь впервые приняла активное участие в формировании раздела коллек-

тивного договора «Работа с молодежью» на 2005-2007 г.г., где были предусмотрены дополнительные социальные гарантии для молодых работников, поступивших на предприятие после окончания техникума или вуза, вернувшихся из рядов Вооруженных сил РФ, при бракосочетании и рождении ребенка и в других случаях.

Молодежный актив завода привлекался к обучению на семинарах профсоюзного актива, организуемых профсоюзным комитетом. Кандидаты на должность председателей цеховых комитетов, членов комиссий профкома проходили обучение на курсах в Нижегородском учебном центре профсоюзов. Заместитель председателя профкома А.Н. Тюрин в 2006-2008 г.г. прошел обучение в АТи СО по программе экономика труда по специальности управление персоналом, организует проведение различных культурно-массовых и спортивных мероприятий для работающей молодежи. В качестве поощрения для активистов молодежного движения на предприятии организовывались поездки по городам Суздаль, Владимир, Москва.

В результате целенаправленной кадровой политики в профсоюзном активе ППО ОАО «Арзамасский приборостроительный завод» 23% — молодежь до 35 лет, 88% молодых работников завода являются членами профсоюза. Председатель комитета по работе с молодежью по должности является помощником генерального директора завода и заместителем председателя профкома на общественных началах. А.Н. Тюрин — член молодежного совета при ЦК профсоюза, лауреат премии ЦК профсоюза им. А.Ф. Бреусова.

Из этого опыта можно сделать вывод: самый верный способ вовлечения молодежи в члены профсоюза и активную общественную жизнь — это включение её в реальную практическую профсоюзную деятельность по самым различным направлениям. Активное вовлечение молодежи в работу по интересующим ее самым злободневным, острым проблемам, доверие и внимание к ее предложениям, их реализация, безусловно, дадут положительные результаты. ■

Социальная политика: вчера и сегодня



Е. А. Шуляренко,
заведующая отделом
социальных гарантий
ЦК Профавиа

Сегодня мы рассматриваем социальную политику предприятия как один из многих факторов, влияющих на формирование его социального капитала. В нынешних социально-экономических условиях в России все более актуальным становится решение социальных вопросов на предприятии, проведение социальной политики как внутри предприятия, так и за его пределами.

До 90-х годов в стране формировались основы социалистической корпоративности, своеобразного варианта «моральной экономики» с сильной идеологией и лозунгом о единстве интересов всех членов советского общества и работников конкретного предприятия. Социалистический корпоративизм был промышленным и социально ориентированным. Единство индустриальности и социальности обеспечивалось тем, что оплотом корпоративизма были крупные промышленные предприятия, особенно принадлежавшие к военно-промышленному комплексу. Решая задачи индустриализации и повышения обороноспособности, советская власть ставила эти предприятия в

привилегированные условия, что создавало условия для привлечения лучших кадров.

Предприятие предоставляло жилье, направляло на учебу, отдых, лечение. На подобном предприятии рабочий дорожил рабочим местом и особой атмосферой в трудовом коллективе. Все это способствовало воспроизводству стабильных трудовых отношений и кадрового потенциала. Внешне приобщение к системе «социальных благ» выступало как забота о рабочих. Внутри же предприятия социальные блага были важным рычагом управления и составной частью системы трудовых отношений.

Обладающее широкими социальными возможностями предприятие становилось центром городской жизни, формируя вокруг себя особый социум, особое социальное поле. Типичное советское предприятие с развитой социальной сферой удовлетворяло социальные потребности не только собственных работников, но и местного населения. Населению была доступна мощная сеть объектов соцкультбыта. Практически все предприятия осуществляли «шефство» над городской инфраструктурой. С учетом этой практики можно утверждать, что социальная ответственность директора предприятия не ограничивалась ответственностью за работников самого предприятия, это была еще и ответственность перед местными жителями. Конечно, в первую очередь это касалось градообразующих предприятий, которые до сих пор благополучно работают в нашей отрасли.

Однако такое решение социальных проблем работников предприятия имело и свои скрытые противоречия. И это проявлялось не только в недопустимом самоволии руководства при «изменении рабочего задания в течение рабочего дня (включая перевод на несвойственную работу — уборку территории, ремонт)», но и, по сути, в принудительном закреплении работника на предприя-

тии, когда при увольнении и переходе на другое предприятие работник терял ведомственную жилплощадь, прикрепление к поликлинике, место в детском саду для детей и т.д.

Следует также учитывать, что увлечение этой опекой, предполагавшей довольно широкий спектр прав руководителя, зачастую оборачивалось просчетами в экономической политике предприятия. Известны ситуации, когда руководители предприятий тратили большие суммы на закупку ширпотреба, содержание убыточного соцкультбыта, покупку элитного коровьего стада для подсобного хозяйства предприятия, что оказывалось нерациональным с точки зрения развития производства. Конечно, здесь сказываются негативные тенденции в развитии экономической политики советского государства в целом, последствия десятилетиями насаждавшегося планового хозяйствования со



всеми его недостатками, в том числе как с преувеличенными амбициями руководителя предприятия относительно собственных прав, так и нехваткой знаний в области управления производством.

Роль социальной политики предприятия и в советский период, и в настоящее время (с учетом переноса центра внимания с социальной инфраструктуры предприятия в период СССР на наличие и наполнение соцпакета, предоставляемого работнику на современном предприятии) невозможно понять вне контекста властных отношений. Выделение средств на создание и укрепление социальной сферы в течение десятилетий не было автоматическим решением, оно зависело от того, в каких отношениях директор предприятия находился с вышестоящими партийными властями и государственными чиновниками. В свою очередь, «оснащенность» социальными благами была мощным фактором влияния и «веса» директора в его отношениях с работниками и местными властями. Таким образом, крупные предприятия с солидной социальной инфраструктурой располагали возможностями формировать и регулировать социальную ситуацию в городе, районе, области.

С началом экономической реформы промышленный социальный корпоративизм советского типа постепенно стал утрачивать свои системообразующие черты. Одной из причин постепенного разрушения традиций советского социального корпоративизма (хотя не основной и не единственной) явилась передача социальной инфраструктуры муниципальным властям.

Муниципализация социальной сферы стала практически безальтернативным вариантом трансформации системы обеспечения социальных благ, сложившейся в СССР. В качестве самой характерной черты отмечалась ключевая роль предприятий в предоставлении работающему населению социальных услуг, содержания и управлении объектами социальной сферы. К их числу от-

носились жилые дома и общежития, детские дошкольные учреждения и оздоровительные лагеря, медицинские учреждения, спортивные и культурные сооружения и др.

Основные аргументы в поддержку муниципализации строились, прежде всего, исходя из необходимости реструктурирования предприятий. Содержание предприятием социальной сферы отвлекает большие ресурсы, необходимые для развития основной производственной деятельности предприятия, и мешает его превращению в конкурентоспособную организацию. Кроме этого, льготы, предоставляемые предприятием своим работникам, снижают мотивацию к смене места работы и надежно «прикрепляют» рабочую силу к предприятию. Таким образом,



АНАЛИТИКА



социальная сфера является препятствием для развития динамичного рынка труда. Сохранение социальной сферы на бывших государственных предприятиях крупного и среднего размера мешает развитию частного предпринимательства, не способного в современных условиях обеспечить социальное обслуживание работников этого сектора производства. Предоставление социальных льгот только работающим на предприятии ограничивает доступ к социальным благам другим категориям населения. Наконец, отмечалось, что предприятие с солидной социальной сферой является трудным случаем для осуществления процедуры банкротства, в особенности, если

речь идет о градообразующем предприятии, несущем основное бремя ответственности за обеспечение населения целого города социальными благами.

При выработке практических мер отделения социальных благ от рабочего места воплощалась одна схема: все усилия были направлены на то, чтобы разрушить старую систему, однако вопрос о том, чем ее заменить, какие механизмы и структуры должны быть созданы, оставался открытым. Создание новой базы предоставления социальных услуг было сведено к отделению социальных объектов в ходе приватизации (акционирования) предприятий путем «муниципализации», то есть переноса финансовой и уп-

равленческой ответственности на местные органы власти.

Развал социальной сферы предприятий в результате кризисных процессов в экономике и попытки передачи объектов соцкультбыта предприятий муниципальным властям в целом ослабил систему социального обеспечения на предприятии и на территории, к нему прилегающей, практически не решив его финансовых проблем.

Какова роль социальной политики на современном предприятии? Можно ли говорить о том, что проведение социальной политики выгодно предприятию? Разумеется, можно. Проведение социальной политики в любом случае требует ресурсных затрат, однако при этом она способствует повышению качества управления предприятием, осуществлению социальных программ повышает инвестиционную привлекательность предприятия вследствие улучшения финансовых показателей его деятельности, укрепляет репутацию и имидж, что повышает рейтинг предприятия как работодателя и т.д.

Анализируя сегодняшнюю ситуацию в отрасли, можно отметить, что для большинства предприятий приоритетом в их социальном инвестировании является внутренняя социальная политика, рассчитанная на стимулирование и поддержание работника.

Для России проблемы социальной ответственности предприятий в чем-то знакомы и понятны, но в чем-то абсолютно новые. В недавнем прошлом на предприя-



Народный ансамбль бального танца "РАДУ
МУК ДК "ЗАРЯ" г. Саранга



тиях лежала существенная доля всей работы по социальной защите населения. В начале 1990-х годов в России основная масса людей пользовалась услугами социальной сферы предприятий: 42 млн. человек жили в домах ведомственного фонда, 31 млн. детей обслуживались детскими садами, яслями, которые находились в ведении предприятий и ведомств, около 2,5 млн. детей ежегодно отдыхали в ведомственных пионерских лагерях. Каждый пятый житель России пользовался услугами ведомственного здравоохранения. Однако финанси-

вание социальной сферы предприятий осуществляло государство, а не сами предприятия за счет своей прибыли.

Каковы же основные побудительные интересы и стимулы акционерных обществ в проведении внешней социальной политики? В числе их можно назвать:

- стремление к уменьшению социальной напряженности;
- ответ на ожидание со стороны общества — «положение обязывает»;
- формирование позитивного имиджа и др.

Какова же социальная политика современного предприятия? Что заставляет современное российское предприятие в столь непростых экономических и социальных условиях обращаться к формированию внутрикорпоративной социальной политики? Какие предприятия предпочитают не отказываться от социальных обязательств и социальной ответственности, ссылаясь на крайне сложное финансовое положение?

На сегодняшний день роль предприятий в проведении социальной политики возрастает в условиях формирования концепции социально-ответственного бизнеса. Понятия корпоративной культуры и социального капитала определяют основные направления их внутреннего и внешнего функционирования, стратегию развития и процесса реализации существующих программ. Способствуя формированию имиджа предприятия, соци-



АНАЛИТИКА



альная политика выводится на первый план при оценке общей полезности для общества не только сторонними наблюдателями, но и самими работниками.

В большинстве случаев руководство предприятий рассматривает проводимую внутреннюю социальную политику как элемент экономической стратегии. Довольно часто внутрикорпоративные социальные программы влияют на экономическую ситуацию как внутри, так и вокруг самого предприятия. Прямое влияние проследить сложно, разве что можно отказаться от каких-либо социальных программ, сократить выплаты, тогда остаточная прибыль будет больше. С другой стороны, косвенное влияние, конечно же, существует. Даже не в одном, а в двух аспектах: во-первых, сотрудники и их от-

ношение к выполняемой работе. Если о людях заботятся, то они работают лучше. Соответственно растет качество продукции, производительность повышается. Следовательно, прибыль предприятия тоже растет. Второе — само предприятие внушительнее выглядит в глазах окружающих и партнеров, если осуществляет какие-то социальные программы. Социальную политику можно рассматривать как фактор привлечения высококвалифицированных специалистов на предприятие, реальный инст-

румент в конкурентной борьбе за рабочую силу, тем более нельзя сегодня не учитывать тот факт, что трудовые коллективы надо «омолаживать». Нельзя также отрицать и то, что социальные программы поддерживают высокий уровень производительности труда, а также качества выпускаемой продукции. И, безусловно, подготовка таких программ не обходится без первичной профсоюзной организации предприятия, которая может достаточно точно сформулировать, какие социальные вопросы





ность производства и повышение риска получения травмы на производстве в условиях снижения внимания к условиям охраны труда). Здоровый работник продуктивнее трудится. Согласитесь, что, если человек сорвал здоровье на предприятии, а директор завода смотрит на это сквозь пальцы, не лечит, не оказывает помощь, то скоро человек начнет хуже работать, раз за разом. А если он не один такой, а таких работников много, то скоро начнет страдать качество выпускаемой продукции, что недопустимо и плохо. Значит, надо заботиться о здоровье людей, это каждому ясно!

Репутация предприятия подерживается не только за счет

высокого качества производимой продукции, точности и честности при ведении совместных проектов, соблюдения партнерских обязательств, но вследствие осуществляемых социальных программ. Особенно данный факт учитывается при выходе предприятия на рынок. Об уровне репутации предприятие вынуждено заботиться, выходя и на международный рынок, при заключении партнерских отношений с иностранными компаниями, для которых социальная ответственность бизнеса представляется важным аспектом деятельности. Отсюда следует, что социальная политика — наша ценность. ■

наибольшим образом волнуют трудовой коллектив. Если работник знает, что руководство и профсоюз заботятся о нем, думают о его проблемах, то вероятность того, что сотрудник будет проявлять халатность на рабочем месте, снижается. Более того, забота о физическом здоровье сотрудников, различные медицинские программы, проводимые по указанию дирекции предприятия, организация здорового и льготного питания способствуют повышению и поддержанию трудоспособности (учитывая вред-



Кризис проверяет на прочность



Н.В. Королева, правовой инспектор труда

Уже при создании областной комиссии Ростовской областной профсоюзной организации на первый план вышли вопросы создания работоспособной системы взаимодействия всех звеньев по вопросам применения трудового законодательства.

От членов комиссии по правозащитной работе требуется четкое и своевременное выполнение принимаемых решений, тесная и плодотворная работа с уполномоченными по правозащитной работе.

Для этих целей при подготовке плана работы комиссий профкомов по экономической и правовой защите законных прав и интересов членов профсоюза на очередной год разрабатываются рекомендации по составлению планов работы. Члены комиссии ежеквартально отчитываются о том, что сделали. В планах работы комиссий профкомов по правозащитной работе отражена совместная работа с ПИТ по вопросам осуществления кон-

трольных функций в области трудового законодательства и обучения уполномоченных по этому направлению.

Мировой финансовый кризис оказывает влияние на развитие экономики Российской Федерации. Наши предприятия уже вплотную столкнулись с этими проблемами.

12 марта 2009 года состоялось очередное заседание областной комиссии обкома профсоюза по защите экономических интересов трудящихся и правозащитной работе, на которой были рассмотрены проблемы, связанные с финансово-экономическим кризисом, а также а также стоящие в связи с этим задачи.

На заседании отмечалось, что с начала года введен режим неполного рабочего времени в ОАО «Алкоа Металлург Рус», ОАО «РЧЗ», ОАО «НТП Авиатест»; были задержки выплаты заработной платы в ОАО «ТАВИА», ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева», а в ОАО «НТП Авиатест» до сегодняшнего дня имеется за-

долженность по зарплате больше полугода.

В ОАО «НТП Авиатест» до введения трехдневной рабочей недели были проведены мероприятия по сокращению численности работников, предусмотренных ТК РФ, с учетом статей 82, 178, 179, 373. И здесь хочется остановиться на действиях первичной профсоюзной организации этого предприятия. Понимая, что при проведении мероприятий по сокращению работников незаменима роль профкома в обеспечении законности этих процедур, председатель профкома Г.В. Кузьмин создал специальную комиссию при профкоме с установлением часов приема. Задачи этой комиссии — защитить товарищей по профсоюзу. Кандидатуры на сокращение членов профсоюза рассматривались за 3 недели до увольнения с приглашением руководства подразделения в присутствии работника. За две недели до увольнения вопрос рассматривался на профкоме. В ходе работы комиссии проверялось, имеет ли работник при равной квалификации и производительности преимущественное право оставления на работе, рассматривались и обсуждались другие обстоятельства, влияющие на решение профкома о согласии на увольнение.

Нынешний кризис — серьезнейшее испытание для наших профсоюзных организаций. Мы, как всегда, находимся между молотом и наковальней, от того, как мы сумеем защитить своих членов профсоюза, зависит наше будущее. Не сумеем этого сделать — люди от нас отвернутся.

Поэтому на первый план встал вопрос о необходимости создания системы антикризисных информационных мероприятий, направленных на оперативное реагирование на вопросы и проблемы работников предприятий.

В связи с этим в обкоме профсоюза была организована работа телефонов «горячей линии», номера которых были доведены до всех первичных профсоюзных организаций. «Горячей линией» воспользовались работники ОАО «НТП Авиатест», ОАО «Алкоа Металлург Рус», ОАО «РЧЗ».

По наиболее частым вопросам, поступающим с предприятий, областной комитет разработал «Методические рекомендации профсоюзным организациям в

связи с финансовым кризисом». Данное пособие было проработано с уполномоченными по правозащитной работе ППО, и каждому на руки был выдан экземпляр методички.

Также были разработаны и доведены до всего актива методические рекомендации по темам «Пошаговая процедура введения режима неполного рабочего времени», информационный бюллетень «Что делать, если должность сокращают?», «Методические рекомендации по проведению коллективно-договорной компании в 2009 году», «Все о КТС». Методические рекомендации обкома профсоюза были также проработаны с уполномоченными по правозащитной работе ППО и рекомендованы для применения в работе председателям комиссий ППО.

Проверка предприятий правовым инспектором труда Ростовской области осуществляется совместно с председателем комиссии ППО (уполномоченным по правозащитной работе). Так, в 2008 году проведено 39 проверок, из них 19 комплексных. Выдано 8 представлений об устранении выявленных нарушений. Все нарушения устранены в срок. Оказана правовая помощь 370 работникам предприятий, из них 352 — по вопросам оплаты труда, 2 — по режиму рабочего времени, 15 — по другим вопросам.

Зарегистрировано одно нарушение прав профсоюза (ОАО «РЧЗ») — попытка ликвидации профсоюзной организации.

В период кризиса значительно возрастает роль социального партнерства. Понимая, что основной задачей профсоюза является недопущение снижения достигнутого уровня социальной защищенности членов профсоюза, в 2009 году комиссия обкома внесла в график проверки предприятий вопрос «Проверка реализации ФОС по авиационной промышленности на 2008-2010 гг. в коллективном договоре». На данный период были проверены ОАО «Роствертол», ОАО «РЧЗ», ОАО «ТАВИА» и при заключении нового коллективного договора — ОАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева».

Коллективных трудовых споров не было, индивидуальные трудовые споры находятся под контролем областной комиссии

с обязательным последующим разбором на заседаниях областной комиссии по защите экономических и правовых интересов.

Одним из приоритетных направлений деятельности правового инспектора остается методическая помощь первичным профсоюзным организациям. В первом полугодии 2009 года консультативная и юридическая помощь была оказана первичным профсоюзным организациям ОАО «РЧЗ» (коллективно-договорные отношения, введение режима сокращенной рабочей недели); ОАО «НТП Авиатест» — по вопросам введения сокращенной рабочей недели, сокращения численности; ОАО «Роствертол» — по оплате труда обслуживающего персонала ДОЛ в связи с новой оплатой труда; ОАО «ТАВИА» (требования, предъявляемые к микроклимату производственных помещений).

Дано 25 устных ответов на обращения членов профсоюза и 16 — письменных.

С начала года выдано три представления работодателям на устранение выявленных нарушений: два — ОАО «РЧЗ» (об отмене приказа № 6к от 20.04.09 г. и о применении ст. 157 ТК РФ); одно — ОАО «НТП Авиатест» (нарушение ст. 140 ТК РФ).

В заключение хочется сказать, что роль профсоюзов в защите трудовых прав значительно возрастает. В такой нестабильной экономической и социальной обстановке работник не может защититься в одиночку. Ему необходима поддержка со стороны профсоюза. Поэтому я считаю, что наша задача — не только научить своих членов профсоюза уметь отстаивать свои права, но и принимать для этого все предусмотренные профсоюзом меры.

К судебной защите трудовых прав прибегает совсем небольшое количество работников, большинство терпят, отсюда и правовой нигилизм собственников и руководителей предприятий.

Сегодня и инспекция, и прокуратура, и суды обращают особое внимание на вопросы нарушения трудового законодательства. Мы же, в свою очередь, получаем возможность проявить себя более активно, использовать всесторонние меры в организации правозащитной работы. ■

Право – надежная защита



Н.Л. Филева, правовой инспектор труда

В период мирового финансового кризиса особенно остро встает вопрос о защите трудовых прав граждан. Это связано с тем, что первое действие, которое предпринимают работодатели всех рангов – сохранить производство с как можно меньшим количеством занятых в нем работников.

В этой обстановке призывы президента Российской Федерации об усилении контроля за ситуацией в области трудовых отношений также актуальны для профсоюза, который является единственным, независимым и надежным защитником своих членов.

Одним из основных инструментов защиты социально-трудовых прав работников является система социального партнерства, которая широко применяется на всех предприятиях Башкирской республиканской организации профсоюза.

Общий охват коллективными договорами работников предприятий, входящих в сферу деятель-

ности РОБ «Роспрофавиа», составляет 100%.

Все проекты коллективных договоров проходят правовую экспертизу в рескоме РОБ «Роспрофавиа» на соответствие положениям республиканского, Федерального отраслевого соглашений, Трудового кодекса РФ. По результатам экспертизы в адрес руководителей организаций и председателей ППО направляются письменные предложения по приведению отдельных положений в соответствие с требованиями нормативных правовых документов. По большинству замечаний в тексты коллективных договоров внесены изменения и дополнения.

Следует отметить, что в 2008 году в процессе коллективных переговоров профсоюзной стороне в большинстве организаций удалось реализовать положения республиканского и Федерального отраслевого соглашений по вопросам оплаты труда, повысить защищенность работников в во-

просах занятости, добиться дополнительных социальных гарантий для работников.

По сравнению с предыдущими годами возросло количество коллективных договоров, в которых реализованы обязательства РС и ФОС.

Например, обязательство по уровню минимальной заработной платы включено в 100% коллективных договоров организаций; по индексации тарифных ставок и установлению тарифной ставки 1-го разряда – в 87,5% КД; по компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы – в 62,5%.

Основные замечания по проектам коллективных договоров касаются оплаты труда. Работодатели, прикрываясь финансовым кризисом, уклоняются от повышения тарифных ставок 1-го разряда, принятых приложением №3 к республиканскому соглашению, от увеличения доли тарифа в заработной плате, от обязательной индексации, установленной ст. 134 ТК РФ.

Отдельные работодатели отказываются включать в коллективный договор положения по выплате компенсации за нарушения сроков выплаты заработной платы, по оплате за нерабочие праздничные дни, в которых работник привлекался к работе, по предоставлению отпуска за ненормированный рабочий день и другие.

До сих пор не решается задача о доплатах за сверхурочную работу в процентном отношении не к тарифу, а среднечасовому заработку, как это предусмотрено п.62 ФОС по авиационной промышленности.

В большинстве ППО не реализована одна из ключевых договоренностей, содержащихся в Федеральном отраслевом соглашении, а именно, что системы оплаты труда должны устанавливаться в коллективных договорах или локальных нормативных актах по согласованию с первичными профсоюзными организациями.

К сожалению, процедура согласования с профсоюзом принима-

емых в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, сохранена только в колдоговоре ФГУП «УАПО», ОАО «КумАПП» и ФГУП УНПП «Молнии». В остальных организациях работодатель только учитывает мнение профсоюза.

В сложившейся ситуации важное значение имеет организация контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства.

В нашей республиканской организации такой контроль осуществляется первичными профсоюзными организациями, их правозащитными комиссиями.

Так, например, на крупнейшем в Республике Башкортостан предприятии авиационной промышленности — Уфимском моторостроительном производственном объединении в составе профсоюзного комитета работает комиссия правовой защиты, возглавляемая опытным юристом профкома «ОАО УМПО». Комиссия осуществляет контроль не только за соблюдением законодательства о труде, но и пенсионного законодательства, а также условий коллективного договора непосредственно в структурных подразделениях предприятия.

Ежемесячно комиссия правовой защиты проводит обучение профактива по вопросам применения норм трудового права, проверяет соблюдение трудового законодательства:

- при издании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- при привлечении работников к дисциплинарной или материальной ответственности;
- при организации сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при организации работы с вредными условиями труда;
- при организации работы с молодежью и в других случаях.

Важное место в ходе проверок уделяется вопросам соблюдения администрацией цехов и отделов условий коллективного договора. Так, особое место занимает проверка предоставления гарантий, закрепленных в коллективном договоре ОАО «УМПО», например, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в любое удобное время студентам вечерних и заочных отделений про-

фильных учебных заведений УАТ и УГАТУ.

В республиканском комитете «Роспрофавиа» также действует правозащитная комиссия, которая создана для реализации права профсоюза на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями и их представителями законодательства о труде.

Членам профсоюза оказывается юридическая помощь в форме консультаций, обучающих семинаров, лекций, подготовки рекомендаций и иных методических материалов по вопросам, входящим в сферу деятельности профсоюзов, подготовки исков в суды и защита трудовых прав работников в судах.

Ежемесячно правовой инспектор труда республиканской организации «Роспрофавиа» проводит бесплатные юридические консультации для членов профсоюза с выездом в организации. За 2008 год и первое полугодие текущего года консультации получили 703 члена профсоюза, им даны разъяснения трудового, пенсионного, жилищного, семейного и другого законодательства. Следует отметить, что в 2008 году больше консультаций касались вопросов жилищного законодательства, то в 2009 году на первом месте оказались вопросы по трудовому и пенсионному законодательству.

За 2008 год и 1 полугодие 2009 года правовым инспектором подготовлено 57 исковых заявлений в суд. С участием правового инспектора труда проведено 49 судебных заседаний в районных судах г. Уфы и в Верховном суде Республики Башкортостан. Все дела разрешены в пользу обратившихся работников.

Большая доля судебных исков касаются присвоения звания «Ветеран труда», а также ведомственных знаков отличия в труде: «Победитель социалистического соревнования» и «Ударник пятилетки». Появилась судебная практика присвоения звания «Ветеран труда» по награде «Отличник качества Министерства авиационной промышленности СССР». Успешно разрешаются судебные споры о назначении досрочной трудовой пенсии за работу во вредных условиях труда.

В судебных заседаниях, кроме правового инспектора труда,

принимает участие главный технический инспектор труда, который в суде дает техническое заключение по условиям труда работников. Все судебные процессы о назначении досрочной трудовой пенсии в районных судах и Верховном суде РБ, где ответчиками выступают пенсионные управления г. Уфы и г. Кумертау, успешно разрешаются.

В целях усиления правозащитной работы по инициативе правозащитной комиссии рескома в 2005 году утверждено положение о внештатном инспекторе труда РОБ «Роспрофавиа». К работе правозащитной комиссии, таким образом, привлечены юристы и другие специалисты предприятий.

На всех предприятиях авиационной промышленности на паритетных началах избраны комиссии по трудовым спорам (КТС). Входящие в их состав представители профсоюза также осуществляют правозащитную деятельность при разрешении неурегулированных разногласий. Процедура рассмотрения споров, порядок принятия решений и их исполнение на всех предприятиях осуществляется в точном соответствии с нормами ТК РФ.

За 2008 год и первое полугодие 2009 г. 99% дел в КТС разрешено положительно для членов профсоюза. За указанный период в КТС рассмотрено 75495 заявлений работников (в том числе о взыскании заработной платы), из которых 75398 заявлений решено в пользу работников.

Следует отметить положительный опыт рассмотрения индивидуальных трудовых споров по взысканию заработной платы через КТС на предприятиях отрасли. В 2008 г. и первом полугодии 2009 г. в КТС с работодателей взыскана заработная плата на сумму 443 млн. 445 тыс. 283 рублей.

После принятия нового пенсионного законодательства в 2001 году и в современных условиях особую озабоченность вызывает проблема задолженности по перечислению страховых взносов в Пенсионный фонд по республике. Ст.27 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» предусматривает ответственность работодателей за неуплату страховых взносов (штраф 20% от неуплаченных страховых взносов). До кризиса указанная статья закона

ТЕРРИТОРИЯ

не действовала, т.к. работодатели имели миллионные задолженности по страховым взносам. В настоящее время положение только усугубилось и необходимо решать этот вопрос на правительственном уровне.

Например, несмотря на то, что на наших предприятиях в 100% коллективных договоров закреплены обязательства работодателя в полном объеме и своевременно оплачивать страховые взносы во внебюджетные фонды, 2 организации (ФГУП «УППО ОАО «КуМАПП») имели на 1.01.2009 года задолженность по взносам в Пенсионный фонд на сумму более 47 млн. рублей.

С целью защиты пенсионных прав работников отрасли профсоюзным комитетам было рекомендовано создание при профкомах комиссий по пенсионным вопросам. Пенсионная группа в составе комиссии правовой защиты действует в профкоме ОАО «УМПО». По плану работы комиссии проводится обучение профактива и проведение разъяснительной работы по вопросам применения пенсионного законодательства с участием специалистов Пенсионного фонда.

Вопросы защиты трудовых, пенсионных, социальных прав работ-

ников осуществляет инспекция труда РОБ «Роспрофавиа», в состав которой входят правовой инспектор труда и главный технический инспектор труда.

В соответствии со ст.370 ТК РФ правовым инспектором совместно с инспекторами Гострудинспекции РБ и внештатными инспекторами труда проводятся проверки соблюдения законодательства о труде на предприятиях.

По результатам проверок выносятся предписания гострудинспектора и представления правового инспектора труда, на которые работодателями даются обязательные ответы об устранении выявленных нарушений.

Среди нарушений, выявленных при проверках, можно отметить:

- нарушается порядок оплаты труда в выходные и нерабочие, праздничные дни и оплата сверхурочной работы;
- нарушается порядок оплаты работы в ночное время;
- нарушается требование ст. 123 ТК РФ об обязательном извещении работников под роспись о начале очередного ежегодного отпуска за две недели до его начала;
- нарушается ст. 136 ТК РФ, оплата отпуска не производит-

ся не позднее, чем за 3 дня до его начала;

■ нарушается ст. 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочего времени.

Нарушением трудового законодательства (ст. 244 ТК РФ) является заключение договоров о полной материальной ответственности с работниками, чья должность и работа не включены в «Перечень должностей и работ...», утвержденный постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 31.12.2002 г. №85.

В новых экономических условиях, когда стремительно меняется законодательство и обостряются противоречия между трудом и капиталом, когда рост заработной платы и пенсий не успевает за ростом инфляции, роль правозащитной деятельности, безусловно, возрастает. Необходимо привлекать для работы в первичные профсоюзные организации молодых, квалифицированных юристов.

От того, насколько грамотно и добросовестно профсоюзные инспекторы труда будут осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников зависит не только мотивация профсоюзного членства, но и престиж профсоюза в целом. ■



Взгляд на годы вперед

На Иркутском авиационном заводе – филиале ОАО «Корпорация «Иркут» – создана своя уникальная программа подготовки кадров, благодаря которой ИАЗ сможет обеспечить себя квалифицированными рабочими, техническим, инженерными и управленческими кадрами на годы вперед.

Юбилей отмечен наградами

Август 2009-го останется в памяти иркутских авиастроителей как время знаменательных событий. В этом месяце Иркутский авиационный завод – филиал ОАО «Корпорация «Иркут» отметил свое 75-летие, а незадолго до праздника с заводского аэродрома поднялся в небо новый самолет Як-130, построенный в рекордно короткие сроки с помощью самых современных цифровых технологий.

Но не только новой трудовой победой запомнится заводчанам праздник. Десятки иркутских авиастроителей за свой добросовестный труд и вклад в развитие отечественного авиастроения были удостоены государственных и правительственных наград. На юбилейном вечере их вручил заводчанам первый вице-премьер правительства РФ Сергей Борисович Иванов, отметивший в своем выступлении важную роль иркутских авиастроителей в повышении обороноспособности нашего государства, укреплении международного авторитета России как одной из ведущих авиационных держав.

Выпускаемые предприятием многофункциональные самолеты СУ-30МК считаются лучшими в своем классе, а учебно-боевой Як-130, к серийному производству которого завод приступил в этом году, уже сегодня имеет спрос и в нашей стране, и за ее пределами.

За последние несколько лет на предприятии проведена широкомасштабная реконструкция, внедрены передовые технологии, современное высокопроизводительное оборудование. Оно и понятно – выпуск Су-30МК и Як-130, а в перспективе и среднемагистрального гражданского самолета МС-21, требуют роста мощ-

ностей, и, конечно, большого числа высококвалифицированных специалистов – будь то рабочий, инженер или управленец.

На заводе трудится много молодежи, средний возраст работающих – 39 лет. Несмотря на трудности, в годы перестройки предприятие сумело сохранить кадровый костяк и, начиная с 2000 года, планомерно наращивает численность заводчан. Не помешал этой работе даже кризис. Сегодня на ИАЗ трудится около 13 тысяч человек. Только за 2009 год численность работников предприятия выросла более чем на 800 человек.

В инженеры я пойду – пусть меня научат

С давних пор базовым высшим учебным заведением подготовки инженеров для ИАЗ является Иркутский государственный технический университет (ИрГТУ). Ежегодно за счет завода на вечернее и заочное отделения ИрГТУ приходит около 50 заводчан. Кроме того, предприятие вкладывает средства в обучение студентов по целевому набору. С 3-4 курса они уже трудятся на заводе неполный рабочий день. Это дает молодым людям возможность получить не только хорошую теоретическую подготовку, но и освоить новейшие технологии, применяющиеся на производстве. Завод участвует в программе по подготовке кадров для оборонно-промышленного комплекса. В 2008 году на обучение было направлено около 80 человек, а в 2009 уже 112.

Также ежегодно около трех тысяч заводчан повышают свою квалификацию. Для инженеров учеба организовывается как в Иркутске, так и в Москве, Санкт-Петербурге и других городах.

С 1998 года на базе двух вузов – Иркутского государственного университета (Байкальская бизнес-школа) и Байкальского государственного университета экономики и права действует президентская программа подготовки управленческих кадров. Участвуют в ней, как правило, представители крупных промышленных и коммерческих предприятий региона. От Иркутского авиазавода по этой программе ежегодно обучаются 12-15 наиболее перспективных молодых специалистов. В свое время ее освоили нынешние заместитель директора по экономике и финансам Михаил Балк, начальник заготовительно-штамповочного производства Юрий Ягомост, начальник отдела совершенствования процессов Дмитрий Куксанов, начальник отдела кадров Игорь Грейзе... Участие авиазавода в программе продолжается.

За опытом – к соседям

В программе стажировок на ведущих европейских авиапредприятиях, иницированной Объединенной авиастроительной корпорацией (ОАК), могут участвовать и перспективные молодые специалисты завода, и наиболее успешные студенты высших и средних учебных заведений, которые в дальнейшем придут работать на ИАЗ. Нынешняя стажировка, в которой приняли участие трое заводчан, два студента ИрГТУ и один представитель авиатехникума, проходила на предприятиях концерна Airbus в Германии и Франции. Стажеры привезли оттуда массу впечатлений. В свою очередь, в ОАК высоко оценили подготовку наших сотрудников: сыграло свою роль то, что в рамках программы международной промышленной кооперации ИАЗ уже сотрудничает с