

ВСЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА

РАБОЧАЯ



КАДРЫ
решают
ВСЁ!

ПЕРЕСМОТР ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ: НЕОТЛОЖНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ

В последние десятилетия система экономических отношений во всём мире стремительно меняется, и с ней меняется и рынок труда. Технологические инновации, глобализация и изменения в общественных ценностях подчёркивают необходимость постоянного обновления законодательства, регулирующего трудовые отношения. На сегодняшний день становится очевидным, что настало время и для пересмотра Трудового кодекса Российской Федерации.

Георгий Петрович КАМНЕВ, депутат Государственной Думы, руководитель юридической службы ЦК КПРФ

Современные технологии приводят к появлению новых видов занятости и изменению характера существующих. Работа «на удалёнке», гибкий график, фриланс — все эти формы занятости становятся все более распространёнными. Ныне действующий Трудовой кодекс, созданный в другую эпоху, не всегда соответствует реальным потребностям работников и работодателей.

С изменением рынка труда становится важным обеспечить эффективную защиту прав работников. Для достижения этой цели фракция КПРФ в Государственной Думе Российской Федерации приступила к активной подготовке проекта нового Трудового кодекса.

Изменения в экономике серьёзным образом затрагивают вопросы оплаты труда. Рост цен на жизненно необходимые товары и услуги требует пересмотра стандартов оплаты труда, чтобы обеспечить справедливое вознаграждение за труд. Наряду с главными требованиями, которыми по-прежнему остаются соблюдение трудовых норм, защита от произвола нанимателей, обеспечение безопасных условий труда и поддержка при потере работы, стоит особое внимание обратить на прозрачность системы оплаты. Необходимо обеспечить надёжную защиту работников от дискриминации на основе пола, возраста и по другим признакам.

В контексте современных вызовов, необходимо больше внимания уделить введению единой системы оплаты труда. Единая система оплаты труда будет включать в себя следующие компоненты:

1. Оклады, устанавливаемые в соответствии с квалификацией и сложностью выполняемой работы;

2. Надбавки, предоставляемые на основе профессиональных навыков, образования и стажа работника;

3. Выплаты стимулирующего характера, направленные на поощрение выдающихся результатов и достижений в работе;

4. Выплаты компенсационного характера, предоставляемые в случае выполнения работ, связанных с повышенными рисками и неблагоприятными условиями труда.

Система бонусов, премий, и других стимулов может стать мощным инструментом мотивации. Работники, осуществляющие выдающиеся достижения, внесение инноваций или демонстрацию высокой производительности, могут быть вознаграждены в соответствии с их вкладом в компанию.

При этом стимулирующие выплаты не могут заменять основную заработную плату работников и не подлежат налогообложению доходов физических лиц в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Обязательно следует ввести определение понятия «минимального размера оплаты труда» (МРОТ). Предлагается уточнить, что МРОТ — это минимальная величина оплаты неквалифицированного труда в нормальных условиях труда и в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на регулирование социальных и трудовых вопросов одновременно на

всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Размер МРОТ устанавливается на территории Российской Федерации и должен применяться ко всем работникам, независимо от формы и типа занятости, включая временные и сезонные работы. Работодатели обязаны обеспечивать выплату своим работникам не менее одного МРОТ, а также предоставлять информацию о размере и процедуре начисления МРОТ при заключении трудовых договоров и в соответствии с действующим законодательством. Все виды компенсационных выплат не должны учитываться в составе заработной платы при сравнении с МРОТ. Установить тарифную ставку (оклад) первого разряда не ниже величины МРОТ.

Дополнительно к установленному минимальному проценту индексации, заработная плата каждого работника должна повышаться на не менее чем 1% в год. Это обеспечит не только защиту от инфляции, но и гарантированный рост уровня жизни работников.

Минимальная окладная часть заработной платы каждого работника, занятого по трудовому договору, должна составлять не менее 85% от установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

Обновление Трудового Кодекса также может способствовать экономическому развитию. Упрощение процедур, связанных с наймом и увольнением сотрудников, адаптация к новым формам трудовых отношений, создание стимулов для предпринимательства — все это может способствовать улучшению бизнес-климата.

Новый кодекс должен учитывать технологические изменения, обеспечивать справедливость в оплате труда, защищать права работников, способствовать экономическому развитию и внедрению стимулирующих выплат, а также гарантировать рост заработной платы. Только так можно создать современную, эффективную и сбалансированную систему трудовых отношений.





С нехваткой соискателей столкнулось в текущем году более половины отраслей экономики нашего города. Речь идёт, как следует из сообщений средств массовой информации, о 18 из 28 сфер деятельности. По данным аналитиков hh.ru, конкуренция на рынке труда остаётся ниже нормы, кадров не хватает. Уточняется, что наиболее высокий спрос у российских работодателей сохраняется на представителей рабочих специальностей, строителей и производственный персонал. Одной из причин кадрового дефицита эксперты называют «демографическую яму». За последнее десятилетие количество молодёжи в возрасте от 20 до 24 лет сократилось почти вдвое — с 12 до 7 млн человек.

Но причина сложившегося положения дел не только и не столько в демографии. В промышленной политике у буржуазной власти нет чётких, внятных целей и ориентиров, понятных горожанам и увязанных с общим развитием экономики страны, как это имело место в советские времена. Поэтому мы можем смело утверждать: кадровый дефицит возник, в том числе, и из-за недоработки чиновников соответствующих ведомств. Исполнительная власть могла бы если не полностью предотвратить, то существенно смягчить дефицит кадров при условии системной политики, но чиновники имеют довольно смутное понятие, в каких специалистах нуждается большинство предприятий и организаций. В результате государственная политика на рынке труда, которая была ориентирована в основном на создание новых предприятий в сфере торговли и услуг, привела к явному перекосу экономических отношений. Особенно это стало заметно в крупных городах, таких как



КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ

В условиях специальной военной операции на Украине, санкционного давления на нашу страну и неприкрытой агрессии против России со стороны ведущих империалистических держав и их сателлитов первостепенное значение производственного сектора экономики стало очевидным. Развитие промышленности, особенно в наукоёмких отраслях, на предприятиях, производящих продукцию с высокой добавленной стоимостью, является ключевым вопросом национальной безопасности Российской Федерации, её выживания, сохранения самостоятельности и национальной независимости. Между тем развитие подобных производств, в том числе и в Северной столице, тормозит нехватка высококвалифицированных специалистов, в первую очередь, инженеров и рабочих-станочников.

Владимир СОЛОВЕЙЧИК

Питер, которые ранее были ведущими промышленными центрами.

И это касается не только федерального уровня управления, но и регионального. На сегодняшний день можно констатировать тот факт, что в профильных комитетах Смольного нет ясности, сколько и каких кадров нам надо подготовить для развития городской промышленности. А когда ясности нет в городском правительстве, то нет и реалистичной и действенной концепции развития рынка труда, согласованной с профсоюзами, предпринимательским сообществом. В таких условиях говорить о какой-то системности в данном вопросе нельзя.

Кроме того, возникновению нехватки высококвалифицированных кадров предшествовало разрушение советской системы профессионально-технического образования, при которой учебные заведения готовили специалистов по заказу предприятий. Эффективность подобной модели, созданной в Ленинграде на рубеже

1960-70 годов, доказали высокие темпы развития ленинградской «оборонки», станкостроения, химического машиностроения, судостроения, включая атомный ледокольный флот, достижения в химии полимеров и сополимеров, получения высокоорганических соединений. Но подобный подход не укладывается в систему рыночных капиталистических

отношений.

«Чубайсовская приватизация» в ходе либерально-рыночных реформ привела не только к разгрому высокотехнологических предприятий, но и действовавшей в тесной связи с ними системы подготовки кадров.



КАК ВЫПРАВЛЯТЬ НЫНЕШНЮЮ СИТУАЦИЮ?

Прежде всего, необходимо принятие срочных мер по возрождению системы среднего специального (профессионально-технического) образования. Ведь если у человека нет подготовки, то кем он сможет работать? То же самое относится к системе подготовки инженерных кадров. Уходящих на пенсию инженеров зачастую заменять нечем. Подобные вещи должны стать предметом особого внимания городских властей.

Но главным и наиболее эффективным средством для исправления диспропорций в развитии экономики и проблем на рынке труда является введение общегосударственного планирования. Смогут ли решить эту проблему буржуазные власти — вопрос открытый. Но пока власти будут продолжать придерживаться прежней экономической политики, дефицит кадров и в регионах, и в целом по стране неизбежен со всеми вытекающими отсюда последствиями.

РАБОЧИЙ ЧЕЛОВЕК — ЭТО ДОЛЖНО ЗВУЧАТЬ ГОРДО!

Дефицит кадров в российской промышленности достиг исторического максимума. К таким выводам по итогам исследования пришёл Институт экономической политики имени Гайдара. О недостатке рабочих заявило наибольшее число предприятий, начиная с 1996 года. И именно кадровый голод, как отмечают авторы исследования, сдерживает промышленный рост после того, как Россия начала военные действия на Украине.

Егор МИХАЙЛОВ, ижорец



Как тут не вспомнить одну из искромётных фраз светоча российской либеральной идеологии Д. А. Медведева, призвавшего в случае отсутствия работы просто брать и переезжать в другой город: «...надо уйти от политики сохранения занятости населения любой ценой. Очевидно, что кому-то, и это может быть довольно значительная часть населения, придётся менять не только место работы, но и профессию, и место жительства. Но только в этом случае мы получим более современную экономическую модель». Действительно, вот так просто взять и переехать в другой регион людям, которым зачастую не хватает на проезд в общественном транспорте в своём городе. И очень хотелось бы у Дмитрия Анатольевича поинтересоваться: о какой такой более современной экономической модели шла речь в его фразе? С момента её произнесения прошло вот уже 10 лет, да вот только никакой новой модели как не было, так и нет. Напротив, усугубляются

старые проблемы: отсутствие работы в регионах действительно привело к тотальной миграции. Рушатся веками сложившиеся трудовые коллективы, пустеют некогда развитые промышленные центры, люди вынуждены буквально хвататься за любую работу, лишь бы выжить. Вот, пожалуй, одна из главных составляющих «более современной» модели.

На сегодняшний день необходимость принятия срочных и кардинальных мер по выправлению ситуации стала очевидной даже для правительства. Мы же попросили поделиться своими соображениями по данному вопросу ветеранов труда, как ещё действующих, так и уже ушедших на заслуженный отдых.

Александр Д., главный инженер одного из предприятий Ижорской промышленной площадки:

— Я не просто подтверждаю нехватку кадров, а просто кричу об этом. И речь идёт, прежде всего, о рабочих специальностях. Вот в нынешних реалиях

найти хорошего, квалифицированного сварщика — это же целая история. Их попросту нет на таких популярных платформах объявлений, как HeadHunter и SuperJob. С работы таких специалистов тоже не увольняют: даже если он захочет уйти, то быстрее повысят зарплату, чем отпустят.

В чём причины? Мне, если честно, сказать сложно. Но когда начинал свой трудовой путь ещё в СССР, отношение к человеку труда было совершенно иным. Что говорить: рабочие были настоящими хозяевами страны и заводов. Да и профтехобразование оптимизировали настолько, что сегодня оно просто не поспевает за потребностями производства. Условия труда тоже колоссальную роль играют: на нашем предприятии за ними пристально следят, но ведь так далеко не везде. Во многих фирмах человека рассматривают сугубо как источник дохода и выжимают из него все соки. Всё это в совокупности и создаёт кадровый дефицит.

Е. Б. Сафронкин, начальник отдела кадров одного из крупнейших предприятий Ленинграда «Северная заря» в 1982–1991 гг.:

— Причину нехватки кадров на производстве сегодня надо рассматривать комплексно. Я бы этот вопрос разбил на несколько составляющих.

Во-первых, тут ведь есть и чистая математика: всем известно, насколько за 30 лет снизилась рождаемость и численность населения в стране. А ведь это сейчас и есть люди трудоспособного возраста!

Во-вторых, все эти 30 лет молодёжи вбивали в голову, что жизнь создана для отдыха, а не для труда. Красивые дома, виллы, беззаботная жизнь по телевизору: буквально насаждался культ денег, которые, правда, никто не говорил, где и как взять. Результат не заставил себя долго ждать — резкий рост преступности, бандитизма, алкоголизма и наркомании в совокупности со снижением престижности рабочих специальностей.

В-третьих, это всякое отсутствие у нынешней власти системы планирования. Знаете, бывали ведь периоды,





когда рабочих не хватало и в СССР. Но с ними справлялись грамотно и последовательно. Существовало долгосрочное планирование: чтобы построить завод, вся система заранее готовила для этого завода рабочих и инженеров. Сегодня целеполагания, планирования нет совсем. Квалифицированный рабочий должен учиться минимум 2–3 года. А как предсказать при анархии рыночных отношений, что та или иная специальность будет востребована спустя три года после начала обучения?

В-четвертых, отметил бы и то, как разрослась у нас сфера услуг. Куча официантов, парикмахеров, барберов. Я с уважением к этим профессиям отношусь, но разве заставишь этих ребят стоять у станка от звонка до звонка за сомнительную зарплату? Сомневаюсь. За 30 лет толком так и не состоялось ни модернизации, ни перевооружения производства, что привело к колоссальному падению его привлекательности для молодёжи.

В-пятых, конечно, есть проблемы и в самом профтехобразовании. Вроде материально-техническую базу сегодня и стараются поддерживать на должном уровне, но количество учебных заведений продолжает сокращаться. Если в СССР количество ПТУ в Ленинграде переваливало за сотню, то сейчас их осталось только 37. При этом лишь за последние два года было закрыто 8 учебных заведений.

На мой взгляд, чтобы изменить ситуацию, необходимо коренное изменение, прежде всего, всей государственной системы. В СССР было все для качественного рывка вперёд: мы в 80-е годы в Ленинграде уже готовились перейти на цифровое телевидение, в 1981 г. мне первый советский жидкокристаллический телевизор показывали, а на нашем предприятии уже тогда были введены магнитные карты, по которым шёл не только учёт рабочего времени, но можно было расплачиваться, например, в заводской столовой. Ещё раз повторюсь – это всё восьмидесятые годы! Распад СССР отбросил нас на десятилетия назад, и сейчас настало самое время исправлять ошибки! Без возрождения советской власти таких масштабных проблем совершенно точно не решить.

Т. М. Захарова, Герой Социалистиче-

ского Труда, передовик производства, депутат Верховного Совета СССР в 1980–1990 гг.:

— Честно говоря, для меня нет ничего удивительного в том, что вопрос дефицита кадров сегодня стоит настолько остро. Мало того, что резко сократилось количество средних специальных учебных заведений, так ещё и уровень подготовки, как минимум, не стал выше. В наше время учебные заведения готовили человека не только профессионально, но и воспитывали в нём ответственность за своё дело. Там закладывали самый настоящий фундамент авторитета рабочего человека, без которого ничего невозможно в этом мире.

При этом надо понимать, что рабочий человек, это не только тот, кто стоит у станка. Рабочий — это труженик, это созидатель в широком смысле этого слова. Это тот, для кого труд на благо общества является определяющей ценностью.

В связи с этим мне вспоминается выступление в далеком 1971 г. молодого и тогда ещё малоизвестного врача Г. А. Илизарова. С высокой трибуны он самоотверженно обосновывал то, что для разработки и реализации его ортопедической методики нужно обязательно построить институт. У врача была серьёзная команда единомышленников и соратников в Кургане, но ему настойчиво предлагали переехать на более высокую должность в Москву и продолжить разработки там. Гавриил Абрамович стоял на своём — институт надо строить в Кургане. В перерыве конференции, в буфете, к нему подходят десятки людей и спрашивают, почему же он так упёрся. Ведь, как минимум, это карьерный рост и большие перспективы! Ответ меня тогда поразил и запомнился на всю жизнь: «Товарищи, вы меня с кем-то перепутали. Неужели я пришёл в этот мир человеком не творцом, как ему подобает, а фабрикой, перерабатывающей пищу?» В итоге в Кургане был построен научно-исследовательский центр травматологии и ортопедии, до сих пор являющийся одним из лучших в стране.

Одним словом, сегодня нужно не только менять экономический подход, восстанавливать систему профтехобразования, но и возрождать рабочую гордость! Без этого ничего с мёртвой точки не сдвинется.

В. В. Беляков, почётный работник Ижорского завода, член Бюро горкома КПРФ:

— В отличие от дня сегодняшнего, в советское время молодёжи действительно доверяли. И на своём личном примере с уверенностью могу сказать, что это не пустые слова! Всего за 6 лет на легендарном Ижорском заводе я прошёл путь от слесаря механосборочных работ 2-го разряда до слесаря 5-го разряда, а затем мастера, старшего мастера-начальника инструментального участка. При этом руководство не боялось направлять на самые проблемные участки работы! И это далеко не уникальная история — рабочему человеку тогда все двери были открыты. Трудовое воспитание начиналось со школьной скамьи, а потом проходило огранку в тех же ПТУ.

Сейчас же ничего этого нет! Рабочий человек не только никем не защищён на производстве, но и, по сути, предоставлен сам себе. Система профтехобразования тоже, мягко сказать, переживает не лучшие времена. Но самое главное, это, конечно, экономическая составляющая и частная собственность на средства производства. Именно переход на капиталистическую систему отношений привёл к тому, что сегодня мы наблюдаем в нашей промышленности. Без кардинальной смены курса, без перехода к плановой социалистической экономике и принципиально иного государственного подхода к воспитанию молодёжи мы будем только все глубже скатываться в пропасть.



УЧИТЬСЯ, ЧТОБЫ СТАТЬ БЕЗРАБОТНЫМ

Своим взглядом на проблемы нынешней системы подготовки кадров с нашим корреспондентом поделился Олег ЕГОРОВ, молодой специалист, бывший сотрудник Балтийского завода. Беседу вёл Сергей Березов.



— Где и на кого учились?

— Я учился в Колледже судостроения и прикладных технологий по специальности судостроитель-судоремонтник металлических судов, выпустился в этом году.

После окончания обучения присваивают квалификацию сборщика корпусов металлических судов 3 разряда и сборщика-достройщика судового 3 разряда. Во время учёбы я ещё получил 3 разряд трубопроводчика судового. Даже мастера хвалили, говорили, что лет 20 не видели, чтобы студент во время обучения получил ещё одну квалификацию.

— Хорошее ли у нас среднее профессиональное судостроительное образование?

— Мой колледж целевой, там учат на судостроительные специальности, а тех, кто учится на сварщика или ста-

ночника, обучают с прицелом на работу в судостроении. По поводу обучения скажу, что теорию преподают на высшем уровне. Многие преподаватели закончили профильные университеты, а некоторые полжизни проработали на судостроительных заводах. Практическое обучение хорошее. Однако многие мастера пенсионного возраста, и по ним видно, что они устали. Молодые мастера долго в колледже не задерживаются. Немногие готовы работать за 35 тысяч рублей и фактически ночевать в колледже, чтобы успеть подготовиться к занятиям. Один мастер мне как-то рассказал, как жить на три копейки, до ночи готовить отчёты и больше года не покупать себе вещи, иначе не хватит денег на съёмную квартиру. Если бы мастерам и преподавателям достойно платили и не напрягали лишней бюрократией, то цены бы колледжу не было.

— Как и где проходят производственную практику студенты судострои-

тельных колледжей?

— В моей группе учились 23 человека, практику проходили с 29 сентября по 2 июня 2023 года. Восемнадцать студентов, которым исполнилось 18 лет, определили на Балтийский завод, остальные практиковались в конторах, где зарплату выплачивали с задержкой в 2-3 месяца. Тем, кого определили на Балтийский завод, в их числе был и я, заявили, что практика не оплачивается. После этого из восемнадцати человек пятеро ушли на Северную верфь, где с ними сразу заключили трудовой договор. Оставшихся на Балтийском распределили в шестой, двенадцатый и четырнадцатый цеха. Мы с несколькими парнями попали в двенадцатый цех. Сразу поняли, что нужно требовать заключение трудового договора. Не очень хотелось вкалывать наравне со всеми, дышать дымом, пылью и портить зрение от сварки, но при этом бесплатно. На протяжении полутора месяцев добивались, чтобы с нами заключили трудовые договоры. К ноябрю восемь парней трудоустроили в молодёжное бюро. Хотя победа была частичная, так как один парень поработал до февраля бесплатно, а потом ушёл с завода. Никто из нас не ожидал такого отношения к практикантам. Недавно общался с парнями, говорят, что практика отбила желание работать в судостроении. В итоге, сейчас по специальности работает только один человек и то по второму разряду.





Остальные работают в сфере услуг и получают нормальные деньги без всяких надбавок за вредность.

— А как рабочие относятся к молодым?

— В целом хорошо, если это не касается денег. Когда приходит молодой специалист, то надо затрачивать дополнительное время на его обучение, а если обучать по уму, то у тебя проседает «аккорд» (сдельная система оплаты — ред.). Поэтому легче сказать: «Иди вон там подмети». Если говорить про наставников, то в двенадцатом цеху обучал меня молодой парень, который несколько лет назад закончил тот же колледж, что и я. Он меня многому научил, профессионал. Жаль, что из-за недостаточной зарплаты ушёл на другое предприятие. В двадцатом цеху я попал в очень хорошую и профессиональную бригаду. Мой бригадир и его напарник не только специалисты высокого класса, но и просто нормальные мужики. Они меня за полгода обучили так, что к концу практики я уже сам собирал трубы, которые по должностной инструкции должны собирать специалисты четвёртого разряда.

— А что наставники получают за ваше обучение?

— Когда цех не так загружен и мужики

нормальные, например, как в двадцатом цеху, то проводится реальное обучение, и наставник получает тысяч пять в месяц, если не ошибаюсь. А на стапеле наставнику не выгодно тебя учить. Как мне объяснили, проблема в том, что в бригады четырнадцатого цеха зачислили слишком много учеников, а если их качественно обучать, всё объяснять, то производительность труда падает, сроки никто не отменяет. В итоге те, кто на «сделке», теряют деньги. Поэтому никто учить нормально не хочет, заставляют заниматься уборкой, таскать огнетушители и т. п. Наставнику за твоё обучение платят три копейки, а в «аккорде» он может потерять 30 тысяч. Нужна нормальная доплата наставникам за каждый месяц обучения, добавление необходимых нормо-часов на обучение в виде аккорд-наряда, тогда его можно будет вписать в план, это и обучение оплатит бригаде, и сроки по основной работе гореть не будут.

— Хотите вернуться обратно на завод?

— Да, хочу. Это моя мечта — работать в судостроении, на Балтийском заводе. Это мой осознанный выбор профессии, поэтому я и закончил судостроительный колледж. Вы сами понимаете, что сейчас наша страна нуждается в молодых, квалифицированных ка-

драх. На моё обучение выделили бюджетные деньги, я обучался три года не для того, чтобы после пойти работать в «Кофешоп».

После выпуска из колледжа, я в практически сразу в августе-сентябре 2023 года пришёл в отдел кадров Балтийского завода, чтобы устроиться обратно. Прошёл собеседование в двадцатом, тринадцатом и четырнадцатом цехе. Каково же было моё удивление, когда мне во всех отказали в трудоустройстве. Я не понял почему и запросил письменный ответ с указанием причин отказа, чтобы ликвидировать недостатки и вновь трудоустроиться. Но мне ответили, что я вообще к ним не приходил! Это не соответствует действительности, поскольку я несколько раз был в отделе кадров, мне дважды выписывался гостевой пропуск для прохождения собеседования в цехах завода. Данная ситуация вызывает у меня недоумение. Но я продолжу трудоустроиваться на Балтийский завод, так как считаю делом жизни развитие судостроения, а Балтийский завод флагманом атомного флота, которому я, как молодой и квалифицированный специалист, принесу много пользы. Надеюсь, что Администрация завода разберётся в этой ситуации и поможет мне в трудоустройстве.

КОММЕНТАРИЙ РЕДАКЦИИ

Подбирая материал для номера, не могли оставить без внимания это очень интересное интервью с молодым специалистом.

В предыдущей статье (см. «Рабочий человек — это должно звучать гордо!») мы привели мнение тех работников и ветеранов труда, кто начинал работать ещё в советское время и может сравнивать прежнее положение дел с нынешним. Практически все они обратили внимание на то, что для реального изменения отношения к рабочим специальностям и исправлению положения с кадровым голодом на промышленных предприятиях не обходимо изменить всю систему трудовых экономических отношений.

Возможно, кому-то показалось, что это лишь результат идеологизации взглядов, сохранившийся ещё с советских времён, когда, действительно, много говорилось о важности роли человека труда, об

уважении к труду и непримиримости к западным идеалам наживы. Другими словами, могло показаться, что это лишь ностальгический взгляд в прошлое. Но вот ситуация человека с активной жизненной позицией, которому нравится настоящий заводской производительный труд и который хочет стать настоящим создателем в этой жизни. Что же мы видим?

С одной стороны, нам говорят с государственных трибун о необходимости решать проблему кадров, о нехватке специалистов, о низкой мотивации и прочее. Но вот вам человек, которого не пугают трудности жизни рабочего. Почему же его ходатайство не удовлетворено? Почему когда все предприятия страдают от нехватки кадров, хозяева и руководство этих предприятий не делают ничего, чтобы обучить и привлечь на свои предприятия новых способных сотрудников? Видимо, они руководствуются не общими полити-

ческими заявлениями, а теми принципами, которые им диктует экономическая система. Обучение, тем более качественное — это достаточно затратная статья расходов. В системе, где на первом месте стоит прибыль любой ценой, никто не будет без особой необходимости брать на себя лишние расходы. Предприятие обеспечили государственными заказами, деньги поступают регулярно, значит прибыль гарантирована. Зачем же её распылять? Поэтому, пока явных срывов заказов нет, пока старые кадры «тянут лямку», никто о преемственности трудовых поколений и о том, что нас ждёт в недалёком будущем, даже задумываться не станет.

Поэтому слова о том, что дело не в отдельных предприятиях и их руководителях, а во всей системе экономических отношений, это не пустой звук. Просто те, кому есть с чем сравнивать, понимают это быстрее и лучше.

ГЛАВНЫЙ ПРИНЦИП — СЧАСТЬЕ РАБОЧИХ



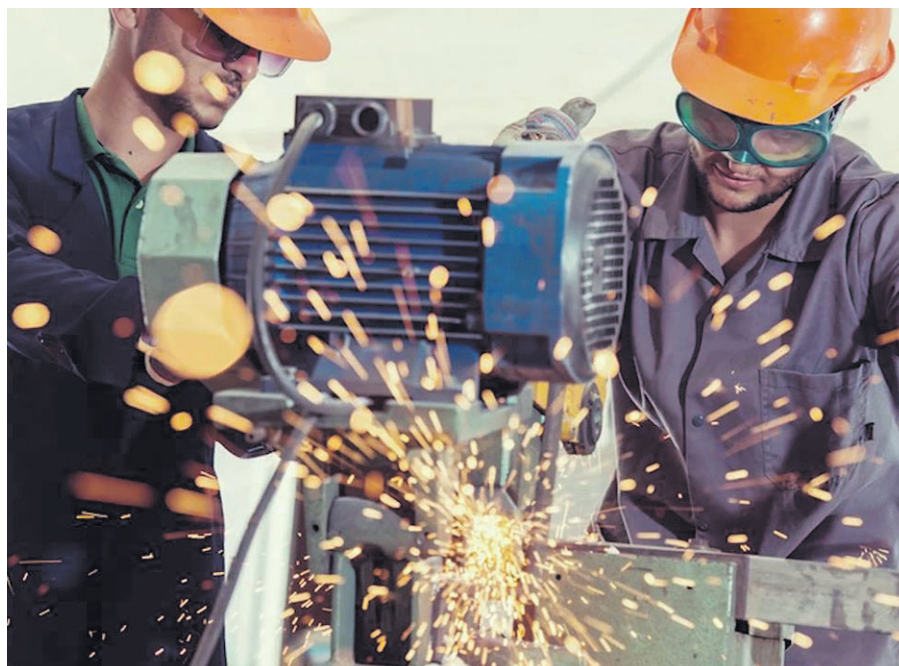
Счастье — явление многогранное и часто просто не поддающееся определению. Но совершенно ясно, что если на рабочем месте к концу

рабочего дня вместо удовлетворения от хорошо сделанной работы одолевает адская усталость, смешенная с тревогой за премию, раздражением от вседозволенности и самодурства начальства, то счастливым такой день точно не назовёшь. Велика вероятность, что при возвращении со смены домой весь этот негатив выльется на семью. Один такой день делает несчастными ещё от двух до пяти ни в чём не повинных граждан. И на следующий день повторится тоже самое, если, конечно, ситуацию не исправить. А ведь именно исправление подобных ситуаций, недопущение их впредь и есть ключевая задача профсоюза. И она должна быть решена на каждом рабочем месте, где трудится член профсоюза.

Кому-то такой подход к роли профсоюзов покажется необычным и даже странным. Не привыкли у нас ассоциировать деятельность профсоюзов с увеличением количества счастливых людей в обществе. Но если задуматься серьёзно, то так оно и есть на самом деле. Ведь качество жизни человека определяется тем, насколько он чувствует себя уверенно и комфортно в своей повседневной деятельности. А с этим в нашей стране далеко не всё в порядке. Вопрос становится настолько актуальным, что уже на уровне Законодательного собрания родилась идея о необходимости создать в России «Министерства Счастья». Скажем честно, нам целесообразность создания такого министерства представляется весьма сомнительной. У нас гораздо больше надежд на улучшение трудового законодательства и расширение прав профсоюзов. Но сам факт возникновения подобной идеи говорит о том, что общество объективно нуждается в улучшении морального климата, и это начинают осознавать даже в правительстве.

Самое важное для профсоюза — каждый член профсоюза. Простой нормальный работяга, имеющий право на нормальную счастливую жизнь и желающий это право реализовать вместе со своими товарищами. А что такое «счастливая жизнь»? Из чего складывается это понятие?

Игорь ТЕМЧЕНКО,
председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербурга
и Ленинградской области Межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация»



Профсоюз, конечно же, не является универсальным «механизмом» по производству счастья для работников. Но он может обеспечить возможность реализации счастья в одной из самых существенных его составляющих — профессиональной трудовой деятельности, неразрывно связанной и с экономическим благополучием работника.

Всё вышесказанное иллюстрирует наш принципиальный подход к вопросу о профсоюзной деятельности. В своей профсоюзной организации мы очень часто обсуждаем наши принципы работы и принципы нашего взаимодействия. Мы считаем ключевым для нас фактором признание ценности каждого члена профсоюза — ценности его личности и его трудовых интересов. Из этого положения логично выстраиваются и наши базовые организационные принципы: Взаимоуважение,

Солидарность и Эффективность.

Принцип — это понятие фундаментальное. Если меняются принципы или происходит отказ от них, то вместе с ним меняется и исчезает вся прежняя организация. Вывеска, аббревиатура, устав, регистрация в Минюсте могут оставаться прежними, но организация уже другая. Нам нужен наш профсоюз, руководствующийся в своей деятельности нашими принципами. Мы считаем важным придерживаться в своей деятельности тех задач, которые мы все вместе выработали и обозначили как наиболее важные. Мы их реализуем и оберегаем. И все они выработаны исходя из ключевого принципа — ценности каждого члена профсоюза.

Взаимоуважение — фундамент нашей организации.

Взаимоуважение для нас является одним из ключевых факторов для построения нормальных, рабочих от-



ношений между членами профсоюза. Оно предполагает уважение к мнению, чувствам и правам других людей. Готовность к сотрудничеству и компромиссам тоже относится к проявлению взаимоуважения. Уважение друг к другу помогает нам создать атмосферу доверия и понимания, которая способствует достижению общих целей и, что немаловажно, способствует решению возникающих конфликтов. Уважение друг к другу способствует созданию в организации благоприятной атмосферы, где каждый член профсоюза чувствует себя нужным и уважаемым. Это, несомненно, приводит к повышению эффективности всей деятельности организации.

Реальное уважение друг к другу не может быть навязано уставом, решением профсоюзного комитета или введено резолюцией профсоюзной конференции. Уважение — это труд. Труд наших душ и сердец. Уважение к другим может начаться только с уважения к себе, к своим ценностям и убеждениям.

Взаимоуважение играет важную роль в формировании здоровой профсоюзной организации. Оно способствует и помогает предотвратить многие конфликты внутри профсоюза. Без взаимоуважения нет и солидарности.

Солидарность — это сущность любой профсоюзной организации. Солидарность важна для каждого из нас. Солидарность помогает преодолевать трудности, поддерживать друг друга в сложные моменты и достигать общих целей. Без реализации принципа солидарности невозможно представить себе эффективную и устойчивую профсоюзную организацию. В профсоюзной деятельности почти все вопросы требуют коллективных решений и коллективных действий, а это значит, что солидарность актуальна всегда.

Для нас солидарность не ограничивается только помощью и поддержкой для нуждающихся и попавших в беду товарищей. Она предполагает взаимодействие и в плане повседневного постоянного профессионального развития и реализации трудовых интересов каждого члена профсоюза. Только при таком подходе солидарность способствует построению действительно эффективной профсоюзной организации

— организации рабочих для рабочих, создающей условия для действительной защиты прав и действительной реализации трудового и творческого потенциала каждого члена профсоюза.

Солидарность является цементирующей основой для успешной и эффективной деятельности профсоюза. Она обеспечивает единство действия, сотрудничество и взаимопомощь между членами профсоюзной организации.

Только реализация принципа солидарности делает профсоюз действительно эффективным. Ведь важнейшим фактором эффективности профсоюзной организации является командная работа. Сотрудничество между членами профсоюза, их вовлеченность в деятельность профсоюзной организации позволяет достигать более высоких результатов и решать сложные задачи.

Ориентир на эффективность в деятельности профсоюзной организации является ключевым фактором успеха. Требование эффективности позволяет достигать поставленных целей с минимальными затратами времени, ресурсов и усилий, что для любой профсоюзной организации, располагающей ограниченными ресурсами, является жизненно важным требованием.

Эффективность деятельности профсоюзной организации может быть достигнута за счёт различных факторов, таких как оптимизация организационных процессов, использование современных технологий, повышение образования членов профсоюза и т. д. Какие именно способы будут выбраны для решения возникшей проблемы, определяется конкретными условиями. Поэтому мы стремимся учесть все

особенности по каждому встающему перед профсоюзной организацией вопросу, что позволяет найти оптимальный путь его решения.

Взаимоуважение, Солидарность и Эффективность — первые три скрипки в нашем профсоюзном оркестре.

КСТАТИ О «МУЗЫКЕ».

Периодически мы слышим упреки в том, что мы не афишируем и не пиарим свои победы, достигнув положительных результатов при защите интересов членов профсоюза. Так сказать, не трубим на весь мир о победах и тем самым не рекламируем деятельность нашего профсоюза. Что ж, действительно, мы не ищем подобного рода популярности. Мы не информационное агентство, и штамповка новостных лент не наша задача. Профсоюз создавался не для того, чтобы вести пространственные дискуссии в интернете. Наша задача совсем другая: практическая защита прав и реализация экономических интересов членов профсоюза, работников Санкт-Петербурга и Ленинградской области. Лучшее для нас поощрение — это благодарность члена профсоюза, высказанная им на профкоме, а лучшая реклама — рекомендации тех, кому мы реально смогли помочь.

Всем, кто стремится сделать свою жизнь счастливой, напомним, что ваше счастье в ваших собственных руках. И закончить эту статью хочется, перефразируя известные слова классика девятнадцатого века, так: «Хочешь быть счастливым — вступай в профсоюз!»



МОРАТОРИЙ НЕ ПОМЕХА

В октябре 2022 года Правительство Российской Федерации приняло постановление о том, что в 2023 году не будут проводиться плановые контрольные (надзорные) мероприятия в отношении большинства предприятий и объектов контроля. В профсоюзной среде это постановление окрестили «постановлением о моратории». Данное решение вошло в комплекс мер, предложенных правительством для обеспечения устойчивости развития экономики страны и снижения нагрузки на предпринимателей в условиях санкций. Вроде бы намерение благое, но тут всё дело в деталях. И как утверждает известная поговорка, дорога в ад тоже вымощена именно такими намерениями.

Николай БЕРЕГОВОЙ



Против поддержки экономической стабильности никто возражать не будет. Вопрос только в том, для кого эта стабильность, и за чей счёт она обеспечивается?

Помогает ли это решение развитию бизнеса, сказать не берёмся, но вот у работников предприятий появились дополнительные проблемы и затруднения. Представителям профсоюзов теперь стало крайне затруднительно вести работу по защите трудовых прав граждан через обращения в Государственную инспекцию по труду (ГИТ). Профсоюзы, нацеленные с помощью ГИТ решать вопросы по соблюдению трудовых прав в досудебном порядке в ходе переговорного процесса с работодателем, теперь вынуждены идти в суд, что усложняет работу профсоюзам, а также создаёт немалую дополнительную нагрузку на судебную систему. И раньше-то часто слышались жалобы на формализм в работе ГИТ, когда поданное обращение не рассматривалось должным образом, а заяви-

тель получал формальную отписку. А теперь вообще работа встала. После введения моратория ГИТ начала отказывать в возбуждении дел о нарушениях трудового законодательства. Вся аргументация сводится к тому, что возбудить дело Инспекция может только по результатам проверки, а провести проверку она не может из-за моратория.

Как долго продлится такая ситуация, никто точно сказать не может. То, что постановление принято только на 2023 год, никого не должно вводить в заблуждение. Его очень легко могут продлить, либо принять повторно в каком-то видоизменённом виде.

Но оказалось, что не всё так безнадёжно, если находятся люди, готовые отстаивать свои права до конца. Интересный прецедент в области защиты трудовых прав произошёл недавно в Тюменской области.

К одному из юристов обратился работник, написавший заявление в ГИТ, в котором просил привлечь работодателя

к административной ответственности. ГИТ, ссылаясь на постановление правительства, прислали традиционную отписку о невозможности проведения проверки и т. д. Данный ответ Инспекции был обжалован сначала в районном суде города Тюмени и был признан незаконным. Та же участь постигла и кассационную жалобу представителей ГИТ, которую они подали в вышестоящую судебную инстанцию. Тюменский областной суд, заседание которого состоялось 30 октября 2023 года, также признал незаконным бездействие ГИТ.

Кратко перескажем суть судебных выводов из этого дела.

Тюменский областной суд указал, что в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) результаты плановой проверки — это всего лишь одно из возможных оснований для возбуждения административного дела. В настоящий момент проведение таких проверок, действительно, не предусматривается на большинстве предприятий. Но мораторий на плановые проверки не отменяет других оснований для возбуждения дел. Например, частью 3 статьи 28.1 КоАП РФ предусмотрено возбуждение административного дела на основании «сообщения и заявления физических и юридических лиц». И ГИТ не может отказаться возбуждать дела на основании таких обращений, ссылаясь на приостановку плановых проверок. Для отказа в возбуждении дела Инспекция обязана убедиться в отсутствии правонарушения, что подтверждено решением Конституционного суда РФ: «...принятие процессуального решения о возбуждении дела об административном правонарушении или об отказе в таковом по обращению заявителя требует, кроме прочего, проверки содержащихся в нем данных, указывающих на имевшее место административное правонарушение, и не предполагает, что это решение принимается по одному только факту поступления названного обращения».

Поэтому возможности для отстаивания нарушенных трудовых прав у работников сохраняются даже в условиях, установленных вышеупомянутым Постановлением правительства.



МЕНЕДЖМЕНТ СОСРЕДОТАЧИВАЕТСЯ

ОТ РЕДАКЦИИ

Недавно на сайте профсоюза работников ИТ без указания авторства появилась одна статья, которую мы приводим ниже.
(www.ruitunion.org/posts/2023-11-20-management-focuses/)

В июле журнал Forbes собрал лидеров своего рейтинга «30 до 30» на конференцию. На неё съехались предприниматели, топ-менеджеры, деятели спорта, науки и искусства, представители медиасферы, добившиеся финансового успеха к 30 годам. Содержание докладов было частично опубликовано и представляет немалый интерес.

О ЧЁМ БЫЛА КОНФЕРЕНЦИЯ

Красной нитью через все выступления проходит мысль «работать некому». Её повторяют на все лады:

«Мне, например, очень некомфортно, когда я с работы ухожу очень поздно, а сотрудники в пять часов вечера уже пишут, что они едут домой», — сетует заместитель руководителя ЦОДД («Центр по организации дорожного движения» — ред.).

«Я абсолютно с этим солидарна. Являясь и генеральным директором, и совладельцем компании, я тоже хочу, чтобы люди работали, и работали много», — вторит ему гендир Get Experts.

«Люди слишком много говорят о выгорании. О том, что они хотят делать интересные задачи четыре часа в день», — уличает сотрудников руководитель «Яндекс Еды» и «Маркет Деливери».

«Не хватает хороших исполнителей <...> Есть много классных менеджеров, которые придумывают стратегии, но при этом крайне мало действительно хороших исполнителей», — зрит в корень директор по стратегическим программам «Ростелекома».

Спикеры недовольны уровнем вовлечённости сотрудников, однако не задаются вопросом, почему одновременно с этим люди «активно развивают свои хобби», которые потом «превращаются во вторую работу».

ПОЧЕМУ ЛЮДИ «НЕ ХОТЯТ РАБОТАТЬ»?

Ответ прост: они лишены сопричастности к результатам своего труда. Хотите, чтобы сотрудники пахали, как владельцы компании, — сделайте их совладельцами. Хотите, чтобы сотрудники были «готовы отвечать за результат на 100%» — не присваивайте его себе. Приложите к ответственности за результат часть дохода,

который он принёс. Не хотите делиться, но хотите «привязать людей [к работодателям]» — поставьте перед ними интересные задачи, создайте достойные условия труда, заплатите, наконец.

Ничего подобного собственники не озвучивают. Только выражают желание «дать затрещину» недовольным да запугать людей массовыми сокращениями, «прикрывшись ситуацией в мире». И одновременно констатируют: «Но у нас сейчас рынок кандидата. Кандидаты выбирают, у них много вариантов, много предложений. И именно поэтому мы сейчас находимся в ситуации, когда приходится какие-то хотелки удовлетворять».

Даже к джунам начинают присматриваться: «...действительно, джуны были не нужны. А теперь, получается, нужны». («Джунами» (от англ. junior — «младший») принято называть программистов, только начинающих свой путь в профессии — ред.)

Так, может, всё хорошо? Что бы они там ни говорили на своих конференциях, экономические условия и энергичные «голосования ногами» вынудят руководство действовать в интересах сотрудников?

РЫНОК КАНДИДАТА НЕ ВЕЧЕН

Такие конференции проводятся не для того, чтобы дать сотрудникам повод поглумиться. Они — часть усилий по созданию в РФ единого фронта работодателей против сотрудников.

Это не первая такая конференция и не последняя. И говорят на них не о том, как бы заплатить сотрудникам побольше, а о том, что «[кадровый] водоём отравлен [трендами на] комфортные условия труда» и что из этого «нужно будет выбраться».

Сократить возможность для работников «голосовать ногами» желают не только в РФ. Понимание того, что сотрудников пора ставить на место, интернационально.

Опыт американских коллег по террору сотрудников и созданию искусственной конкуренции на рынке труда массовыми сокращениями начинают применять к РФ: «Конечно же, ни Microsoft, ни Amazon, ни Apple не требовалось сокращать сейчас людей. Маржинальность этих бизнесов очень большая, и в рамках их затрат [сокращения] не сильно меняют показатели. <...> Я думаю, что до нас в России такое же докатится, возможно, в масштабе нескольких лет».

Бизнес уже не только говорит, но и действует. Например, подменяя профсоюзы подконтрольным себе объединением «МЫ – IT».

Государство готово поддержать бизнес любыми средствами: от введения моратория на проверки и Юрьева дня до легализации детского труда и бесправия работников.

Поэтому это только вопрос времени, когда мы обнаружим себя припёртыми к стенке.

В такой ситуации даже сохранить статус-кво можно будет только объединившись для того, чтобы дать отпор. Но только обороняться — это проиграть. Нам придётся действовать активно — так, как это делают учителя в Англии, работники автомобильных гигантов в США или сотрудники телекоммуникационной компании «Казакхтелеком» в Казахстане.

Они уже поняли, что права не дают, права берут. А для этого нужно представлять собой значительную силу.

Объединяйтесь.



ПРОФСОЮЗ АВТОГИГАНТА

Профсоюз «Единство» был создан работниками ВАЗа 3 ноября 1990 года для защиты трудовых прав сотрудников автогиганта. В сложный для страны период проблем у рабочих хватало с лихвой — это и задержки заработной платы, увеличение рабочего дня, сокращения штата, лишение премиальной части зарплаты и многое другое. Поэтому, создание независимого профсоюза было насущной необходимостью.

Оксана ЗАЙЦЕВА, работник «АвтоВАЗ», Тольятти



Но и на сегодняшний день проблем на предприятии меньше не стало. В настоящий момент на «АвтоВАЗ» остро стоит вопрос по нехватке квалифицированных кадров, вследствие чего задействованные на производстве рабочие сталкиваются с увеличением персональной нагрузки, повышением интенсивности труда, а также с постоянным превышением нормативов рабочего времени. В результате страдает качество продукции, персонал часто уходит на больничный, работы ведутся с нарушением технологических инструкций, зафиксированы случаи получения травм на производстве.

Одна из важнейших задач, которые ставит перед собой наш профсоюз — добиться от руководства предприятия полного обеспечения безопасных условий труда. Кроме того, мы боремся за достойный уровень заработной платы рабочих, обеспечение их полным пакетом социальных гарантий и за соблюдение других прав и льгот человека труда. Приходя на работу, каждый работник должен быть уверен, что его рабочее место безопасно, его труд достойно оплачивается, а при потере трудоспособности он получит медицинскую помощь и пособие.

Сейчас назрела необходимость улучшения Трудового кодекса РФ. В частно-

сти, требуется расширение полномочий профсоюзных организаций, усиление их роли при решении трудовых споров и отстаивании интересов своих членов. На законодательном уровне надо повысить ответственность трудовой инспекции, которая не всегда выполняет свои функции по защите прав трудящихся. Государственная инспекция труда (ГИТ) зачастую действует формально, мы часто сталкиваемся с отписками ГИТ на наши сообщения о нарушениях Трудового кодекса. Работники вынуждены обращаться в прокуратуру, что затягивает процесс восстановления законности.

Мы считаем, что для сохранения и увеличения кадрового потенциала на региональном уровне необходимо обеспечить рабочими местами в первую очередь местных жителей, а не граждан соседних областей и сопредельных государств! Нехватка персонала возникла не столько по причине отсутствия необходимых рабочих кадров, сколько в связи с желанием работодателя сэкономить на зарплате для квалифицированного персонала и на сокращении затрат по обеспечению достойных условий труда, и, в конечном итоге, является ничем иным, как результатом недалёковидной кадровой политики. Использование труда граждан ближнего зарубежья, которые, как правило, не об-

ладают достаточной квалификацией для работы на данном производстве, ведёт к снижению качества выпускаемой продукции и дискриминации местного населения, ещё более усугубляя и без того сложное социально-экономическое положение в регионе.

В связи с санкциями всё сложнее становится и ситуация с обеспечением комплектующими узлами и деталями. Чтобы остаться на плаву и не допускать срывов графика выпуска продукции, ВАЗ лихорадочно закупает комплектующие от иностранных поставщиков. Все имеющиеся заводские площадки заставлены некомплектными автомобилями, а склады просто завалены запасами комплектующих узлов и деталей. При этом порой нарушаются предельно допустимые нормы складирования, заставляются технологические проезды и проходы, при складировании на стеллажах допускаются отступления от правил и различного рода нарушения.

Наш профсоюз работает по большей части с рядовыми работниками АвтоВАЗа. Но, бывает, что к нам обращаются и главные специалисты. Нарушения есть во всех структурных подразделениях. Тем, кто к нам обращается, помогаем грамотно решить тот или иной вопрос: будь то составление обычной объяснительной, либо проблема посерьёзней, для решения которой требуется уже детальный подход и написание требования к работодателю.

За последнее время интерес к профсоюзу среди сотрудников завода не уменьшается. Постепенно понимая, что без сплочённости рабочим никак не обойтись, в профсоюз вступают, те, кто видит в нём возможность постоянно и эффективно отстаивать свои трудовые права. К сожалению, в большинстве случаев в профсоюз обращаются лишь тогда, когда попадают в какую-либо сложную ситуацию, а не для постоянного сотрудничества. Но, надеюсь, не за горами и то время, когда у большинства работников придёт понимание того, что именно независимый профсоюз стоит на защите прав трудящихся. Профсоюз объединяет усилия по защите прав трудящихся. В ЕДИНСТВЕ СИЛА!!!!





ПРЕСЛЕДОВАНИЕ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВИСТА!

ПЁТР КОРОЛЁВ

Непростая ситуация сложилась в коллективе работников аэропорта «Пулково» в связи с введением управляющей компанией «Воздушные ворота северной столицы» положения о коэффициенте трудового участия (КТУ). Введение КТУ для сотен работников аэропорта повлечёт (и уже повлекло) за собой снижение премии до издательских 5 % от обычного размера. Такое снижение предусмотрено в случае показателей КТУ в диапазоне от 0 до 91,99%. Фактически это означает что, если работник пропустил всего лишь две рабочих смены, он почти полностью лишается премии. Причём даже болезнь, согласно положению, не является уважительной причиной для возвращения премии в случае пропуска работником смен. Фактически таким решением работников провоцировали являться на работу больными, чтобы не лишиться премии, составляющей до 40 % заработка.

Активная борьба профсоюза «Работников наземных служб «Пулково» против введения КТУ стала влиять на настроения в коллективе, а также вызвала определённый резонанс в СМИ. Соответствующие обращения о недопустимости подобной практики были направлены депутатами фракции КПрФ в Законодательном Собрании Санкт-Петербурга.

Последствия не заставили себя ждать. На руководителей профсоюза началось административное давление. От членов профкома стали тре-

бовать написания объяснительных на их законные действия, выносить неправомерные взыскания в отношении членов профкома.

В начале августа последовало первое увольнение. Был уволен заместитель председателя профкома Юрий Аброскин, заслуженный работник авиационной отрасли, в которой он трудился с 1986 года, с 1999 в аэропорту «Пулково».

Вот что он сам рассказал об обстоятельствах увольнения: «3 августа утром мне стало известно, что в отношении меня подготовлена провокация целью которой, является создание конфликта, в результате которого я совершаю нападение на сотрудника группы быстрого реагирования дирекции по авиационной безопасности или иное должностное лицо.

Имея длительный опыт общения с администрацией на протяжении всего конфликта, я не сомневался в возможности такой провокации, иного способа уволить меня у них по закону нет. Нападение на сотрудника при исполнении им требований транспортной безопасности снимали с меня иммунитет, как многодетного и единственного кормильца семьи, члена УИК с правом решающего голоса, заместителя председателя профсоюза.

Результаты провокации дали бы администрации возможность объявить меня агрессивным, неподчиняющимся требованиям трудового законодательства.

Я переместился в кабинет профсоюзного комитета. Дверь я не открывал, потому что знал, в этой суете всё снимут как надо. Сёл на удалении от дверей и включил диктофон.

Сохранял спокойствие. В таких ситуациях есть два вида поведения: человек либо теряется и ломается его воля, либо впадает в агрессию. Зная, что я человек с крепкой нервной системой они надеялись на активную агрессивную реакцию с моей стороны.

Я почувствовал скачек артериаль-

ного давления. У вошедших в профсоюзный кабинет, который просто взломали, я потребовал медицинскую помощь. После прибытия фельдшера и измерения давления, они убедились, что я действительно чувствую себя плохо. Меня доставили в медпункт. Давление после приёма препаратов не снизилось.

В помещении медпункта мне уже повторно зачитали приказ об увольнении. При зачитывании приказа врачей удаляли из помещения дверь закрыли. Не просто зачитывали, а криком кричали. При этом в помещении кроме меня присутствовал шесть человек из состава администрации, а также сотрудники группы быстрого реагирования дирекции по авиационной безопасности. Врачей не было. Мне зачитывали акты отказа от ознакомления с приказом, акты отказа от подписи, акты о моём плохом поведении при зачитывании мне приказа, при это мне никто не предложил прилечь или как-то иным способом помочь. На мои комментарии о моём плохом самочувствии никто не обращал внимания. На мой вопрос как мне добираться до медицинского учреждения, вызовут ли скорую помощь мне было предложено добираться своим ходом, так как я практически здоров и обратиться в поликлинику по месту жительства.

Получив справку, самостоятельно добрался в поликлинику. На приёме врач оказал мне помощь, снизил давление до приемлемого, назначил лечение и дал рекомендации. Сейчас я нахожусь на больничном».

Ситуация с увольнением Юрия Аброскина ещё раз наглядно демонстрирует что все заверения о сплочённости российского общества перед внешней угрозой игнорируются стороной работодателя. Капиталисты не собираются спланироваться с трудовым народом, особенно в случаях, когда трудовой коллектив, профсоюз последовательно отстаивает интересы работников.

Юрий полон решимости отстаивать свои права до конца, и в настоящее время продолжает борьбу за восстановление на рабочем месте в судебном порядке, опираясь на помощь профсоюза.



ПИТЕРУ – ЗАКОН О ПРОФСОЮЗАХ!

В соответствии со статьёй 6 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» права профсоюзов в отношениях с работодателями, с государственными и общественными организациями, а также гарантии их деятельности определяются Конституцией РФ, соответствующими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации. С Конституцией и федеральными законами всё понятно. А вот существуют ли какие-либо региональные законы о профсоюзах?

Виталий СМЕХОВ



В силу того, что наше государство имеет федеративное устройство, субъекты федерации могут разрабатывать и принимать необходимые им законы в пределах своей компетенции. Главное требование — эти законы не должны противоречить Конституции РФ и федеральному законодательству. Страна у нас большая, и в каждом регионе существует множество особенностей, которые очень сложно учесть и предусмотреть в едином федеральном законе.

Законы о профсоюзах не являются исключением. Следовательно, субъекты Российской Федерации вправе законодательно закреплять дополнительные гарантии осуществления профсоюзами своих полномочий, а также соответствующие правовые механизмы, направленные на реализацию профсоюзами своей уставной деятельности. Но на сегодняшний день этой возможностью пользуются далеко не везде. Список субъектов Российской Федерации, в которых принят свой собственный региональный закон о профсоюзах, насчитывает

всего 7 позиций. Такие законы приняты в Воронежской, Липецкой, Оренбургской, Рязанской, Ульяновской, Челябинской областях и в Республике Ингушетия.

Например, Законом Воронежской области от 24 января 2011 года № 9-ОЗ «О регулировании отдельных вопросов в сфере деятельности профессиональных союзов в Воронежской области» урегулированы отдельные отношения профсоюзов с органами государственной власти Воронежской области, в том числе в части участия профсоюзов в правотворческом процессе. А Законом Челябинской области от 12 мая 1999 года № 75-ЗО «О правах профессиональных союзов в сфере социально-трудовых отношений и гарантиях их деятельности в Челябинской области» урегулирован ряд вопросов реализации профсоюзами прав, предоставленных им Федеральным законом в области социально-трудовых и иных связанных с ними отношений.

В связи с тем, что последние годы экономическая ситуация как в стра-

не, так и в мире становится всё более напряжённой, не могли не проявиться различные проблемы, в том числе и в отношениях между представителями профсоюзов и работодателями, которые ранее не давали о себе знать. И оказалось, что зачастую, чтобы на законном основании разобраться в возникающих спорах и трудовых конфликтах, положений действующего законодательства бывает недостаточно. Чтобы однозначно истолковать ситуацию и прояснить порядок разрешения возникающих проблем необходимо определить дополнительные критерии действий сторон и установить гарантии по их соблюдению.

Разработкой регионального законодательства в сфере деятельности профсоюзов всерьёз решили заняться и в Северной столице, ведь на текущий момент дополнительные гарантии осуществления профсоюзами своей деятельности в законодательстве Санкт-Петербурга не установлены. Инициативу по решению данного вопроса взяли на себя депутаты фракции Коммунистической партии РФ (КПРФ) в Законодательном Собрании совместно с лидерами наиболее активных профсоюзных организаций города.

В городском комитете КПРФ 28 ноября 2023 года прошёл круглый стол на тему «Несовершенство законодательства в области профсоюзов и профсоюзной деятельности. Необходимость его изменения». Это мероприятие стало первым из многих, целью которых является создание проекта регионального закона о профсоюзах.

В работе приняли участие депутаты законодательных органов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, активисты КПРФ, а также представители профсоюзов и общественных организаций. Мероприятие открыл и вёл депутат фракции КПРФ в Законодательном Собрании Санкт-Петербурга Дмитрий Дмитриев. Он обратил внимание на то, что в своей работе фракция КПРФ стремится быть открытой к предложениям горожан и, в том числе, представителей независимых профсоюзов. Также парламентарий призвал к содержательному разговору, рассказал об особом внимании, которое уделяет КПРФ сотрудничеству с профсоюзами



в разных его формах.

С приветственным словом к собравшимся обратился член Президиума ЦК КПРФ, первый секретарь городского комитета партии, руководитель фракции КПРФ в Законодательном Собрании Санкт-Петербурга Роман Кононенко. Он изложил суть предлагаемого коммунистами законопроекта.

От имени межрегионального профсоюза работников здравоохранения «Действие» выступили Григорий Бобинов и Михаил Николаев. Они предложили законодательно обеспечить обязательное участие малочисленных профсоюзов на разных уровнях коллективных переговоров с работодателем. К сожалению, на сегодняшний день многие профсоюзы не имеют возможности влиять на происходящие на предприятиях и в учреждениях процессы. Это негативно сказывается на гарантиях прав трудящихся, уровне их доходов. Представитель профсоюза выступил с предложением расширить права простых работников в деятельности профсоюзов на законодательном уровне.

Представитель межрегионального

профсоюза «Рабочая ассоциация» Владимир Лесик рассказал о сложностях при признании работодателями вновь созданных первичных отделений профсоюзов, профсоюзных комитетах на предприятиях. По итогам своего выступления активист высказал ряд предложений в законодательство.

От Межрегионального профсоюза «Рабочая Ассоциация» (МПРА) участие в круглом столе принял представитель певички профсоюза на Балтийском заводе Евгений Шабалин. Помимо этого, в работе круглого стола участвовали секретарь городского комитета КПРФ по работе с профсоюзами и трудовыми коллективами Ольга Яковенко и юрист первичной организации профсоюза наземных служб аэропорта «Пулково» Елена Плешко. Присутствовали во время обсуждения представители трудовых коллективов города на Неве, пока не организованные в профсоюз: таксисты, курьеры, заводчане. Также свои предложения внесли депутаты Законодательного Собрания Ленинградской области от КПРФ Дмитрий Звонков и Иван Апостоловский.

Позже, уже за рамками данного круглого стола, к работе над законопроектом подключились и представители профсоюза «Учитель» и профсоюза кинематографистов.

На встрече прозвучали новые предложения - в частности, об ответственности должностных лиц за принятие решений, признанных в последствии незаконными. Предложение имеет под собой серьёзные основания, поскольку сейчас незаконно уволенный и восстановленный работник получает законную компенсацию заработной платы за время вынужденного прогула. Однако эти средства (порой весьма значи-

тельные, так как судебные тяжбы могут тянуться долго) выплачиваются из фонда заработной платы учреждения и, следовательно, кто-то из работников может недополучить премию. А чиновник, чьим росчерком пера было подписано незаконное решение, спокойно продолжает работать и не несёт никакого наказания. Коммунисты считают, что подобное положение дел неприемлемо и требует изменения. Подобные чиновники как минимум не должны занимать руководящие должности значительный срок после признания их деяния в отношении работника (или профсоюза) незаконным и должны нести ответственность.

Отдельно коммунисты будут настаивать на ужесточении ответственности работодателя за отказ от сотрудничества с профсоюзами, предусмотрены меры ответственности должностных лиц за отказ от взаимодействия с профсоюзом.

Также документ предусматривает, что органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций, а также профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих трудовое законодательство, законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Согласно законопроекту, по требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, вина которого в нарушении трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, не выполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению, установлена надзорными органами и (или) органами по разрешению трудовых споров.

Документ коммунисты планируют внести в городской парламент в декабре, но работа по его улучшению и совершенствованию продолжается и далее. Представители всех действующих профсоюзов города и другие заинтересованные лица могут вносить свои предложения для рассмотрения.



ПРОЕКТ «КПРФ ПРОФ» В ДЕЙСТВИИ

Мы уже сообщали, что партийный проект по защите прав работников «КПРФ ПРОФ» начал свою работу в апреле текущего года. Проект «КПРФ ПРОФ» призван помочь работникам отстоять свои права. Специалисты «горячей линии» бесплатно проконсультируют и помогут оформить нужные для решения проблемы документы, в том числе исковые заявления в суд. Налажено взаимодействие с фракцией КПРФ в Государственной Думе, а также с региональными парламентами. В случае необходимости депутаты-коммунисты готовят и направляют депутатские запросы в соответствующие инстанции.

От редакции

Данный проект также нацелен и на более эффективное взаимодействие КПРФ с профсоюзными организациями. На базе нового проекта КПРФ и профсоюзы смогут оперативно обмениваться информацией и совместно разрабатывать поправки в действующее законодательство.

Для того, чтобы дать представление о том, как работает этот проект, приводим некоторые итоги его деятельности в ноябре 2023 года.

За этот период сотрудники «горячей линии» приняли 87 запросов по телефонной связи. Количество поступивших звонков выросло по сравнению с предыдущим месяцем (79 звонков в октябре).

Было выиграно три судебных разбирательства.

Геолог Елена Чекулева столкнулась с тем, что ей перестали платить и без того невысокую зарплату. Работала она в ООО «Хаканджинское», но после прекращения выплат Елена приняла решение расторгнуть трудовой договор. Получив заявление об увольнении, работодатель расторг трудовой договор, но не выплатил задолженность по заработной плате. Возможно, расчёт был на путаницу в документах об оплате труда и на удалённость — бывший работник проживает в Оренбурге, а офис работодателя находится в Хабаровском крае.

Елена обратилась за помощью в «КПРФ ПРОФ». Юристы проекта составили исковое заявление, помогли произвести расчёт задолженности и

проконсультировали. В итоге суд встал на сторону работника. Работодателя обязали выплатить задолженность в полном объёме за все отработанные вахты.

В другом случае руководство медицинского центра попыталось сократить нейрохирурга, который спасал бойцов в зоне СВО. Владислав Прокопович, вернувшись из полевого госпиталя на рабочее место, оказался лишён части заработной платы и столкнулся с желанием работодателя провести сокращение — руководство медицинского центра ООО «Уральский клинический лечебно-реабилитационный центр им. В. В. Тетюхина» издало соответствующий приказ. При этом врач высказал согласие покинуть рабочее место по собственному желанию при условии выплаты полагающейся ему части заработной платы. Руководство отказалось идти на компромисс. После этого он обратился в профсоюз «Солидарность» и в «КПРФ ПРОФ».

Было подано исковое заявление в суд и направлен запрос от депутата в прокуратуру. В итоге под давлением руководства медицинского центра пошло в суде на мировое соглашение: нейрохи-

рургу была выплачена та часть заработной платы, которой его лишили, а он написал заявление об увольнении по собственному желанию.

В Свердловской области было выиграно ещё одно дело, когда работника уволили за прогул. Однако тот выполнял трудовые обязанности в тот день, который ему вменили пропущенным. Дело в том, что у работника разъездной порядок работы и, соответственно, особый порядок фиксации факта прогула. Соответственно порядок увольнения был нарушен. На этом основании удалось обжаловать увольнение.

При посредстве «КПРФ ПРОФ» был составлен ряд депутатских запросов:

- по отказу произвести работнику полагающиеся выплаты (Санкт-Петербург);
- по массовому нарушению прав работников организациями, связанными с одним учредителем (Свердловская область);
- по обжалованию результатов специальной оценки труда (Свердловская область);
- по уменьшению размера заработной платы сотруднице больницы (Свердловская область);
- По другим заявкам проведены устные консультации при изучении предоставленной документации.

Для КПРФ развитие профсоюзного и рабочего движения имеет огромное значение. Мы всегда на их стороне и готовы помогать рабочим отстаивать свои законные права и интересы.



Чтобы отстоять свои права и получить бесплатную юридическую помощь, трудящиеся могут

позвонить на прямую линию

8 800 500 28 37

оставить заявку на сайте

KPRFPROF.RU

Главный редактор — О.В. Яковенко
 Ответственный за выпуск — А.В. Онисенко
 Дизайн и верстка — М. Красильникова
 Редакционная коллегия: О.А. Ходунова, Ю. П. Белов, А.В. Беляков, С.М. Пантелеев, В.М. Соловейчик, А.В. Онисенко, О.В. Яковенко.

Адрес редакции: 192007, Лиговский проспект, д. 207Б;
 e-mail: rabochaya.red@mail.ru

Подписано в печать — 18 декабря 2023 г.
 Номер заказа — 29712, тираж 20000 экз.

Исполнитель ИП Сенюрин П.В.
 Отпечатано на оборудовании типографии
 ООО «Типографский комплекс «Девиз»
 По договору аренды оборудования № 22-02-13
 190020, Санкт-Петербург, Вн. тер. г. МО
 Екатеринбургский, наб. Обводного канала, д.138, к.1,
 литера В, пом. 4-Н-6-часть, ком. 311-часть

«Рабочая» № 3 (54), декабрь 2023 г. Всероссийская общественно-политическая газета. Учредитель и издатель: Санкт-Петербургское городское отделение политической партии «КОММУНИСТИЧЕСКАЯ ПАРТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» Газета зарегистрирована в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций РФ. Свидетельство о регистрации ПИ № ФС 77 – 70103 от 30.06.2017