

10 лет взаимовыгодного сотрудничества в регулировании социально-трудовых отношений в ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»

В декабре 2001 года была создана первичная профсоюзная организация, тогда еще ГУ МО «Мособлгосэкспертиза» и состояла она из 61 члена профсоюза. За десять лет существования профсоюзной организации ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» у нее накопился определенный опыт по формированию в учреждении основ системы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и установлению партнерских отношений с работодателем.

За прошедшее десятилетие ППО ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» стала одной из авторитетных профсоюзных организаций, входящих в Московскую областную организацию профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ. На протяжении всех десяти лет ее существования профсоюзную организацию учреждения возглавляет **Ерёмин Сергей Евгеньевич** – председатель профкома ППО ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза».

В рамках учебного семинара для молодежного профактива студенческих коллективов отраслевых профсоюзов г. Москвы С.Е. Ерёмин ответил на вопросы корреспондента профсоюзной газеты «СтудКом» Галины Соколовой (публикуется с сокращениями).



- Сергей Евгеньевич, начнем беседу с казалась бы парадоксального, по отношению к Вам, как председателю профкома ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза», вопроса, а зачем сегодня, в условиях рынка, нужен профсоюз работникам, так ли необходимо иметь на предприятии профсоюзную организацию, если нет прежней обязательности по этому поводу?

- Очень часто профсоюзным лидерам различного уровня задают один и тот же вопрос нередко с пренебрежительным оттенком (это, не в коей мере, не относится к Вам): «А что мне даёт ваш профсоюз»? Вы имеете в виду не участвую ли я и другие профсоюзные работники в воссоздании разрушенной Вавилонской башни, под названием «профсоюз-школа коммунизма» и партком - старший брат профкома?

- В принципе, да. Ведь работники еще с советского времени привыкли отождествлять профсоюз с льготными путевками в санатории и дома отдыха, новогодними подарками для детей, участием в распределении бесплатных квартир, детскими садами, экскурсиями и вечерами отдыха, ходатайством о присвоении наград, почетных званий, кассой взаимопомощи, а сейчас всего этого нет. Зачем спрашивается взносы платить?

Все это в принципе имеет малое отношение к настоящим целям и задачам профсоюза в подлинном его понимании и реальностям исторического развития профсоюзного движения в странах с развитой рыночной экономикой. И в корне неверно считать, что профсоюз должен работать под идеологическим прикрытием той или иной политической партии или брать на себя часть государственных функций в области регулирования трудовых отношений, как это было в СССР, где КПСС опекала ВЦСПС и передала ему часть функций ликвидированного в 30-х годах Наркомата труда.

- Все это в принципе имеет малое отношение к настоящим целям и задачам профсоюза в подлинном его понимании и реальностям исторического развития профсоюзного движения в странах с развитой рыночной экономикой. И в корне неверно считать, что профсоюз должен работать под идеологическим прикрытием той или иной политической партии или брать на себя часть государственных функций в области регулирования трудовых отношений, как это было в СССР, где КПСС опекала ВЦСПС и передала ему часть функций ликвидированного в 30-х годах Наркомата труда.

- А вы сами были членом КПСС?

- Нет, я не состоял в КПСС, мое участие в политических движениях ограничилось комсомолом и вообще я никогда не тяготел к каким-либо идеологическим системам или политическим построениям. Для меня сегодня ближе православное понимание вопроса о власти, выраженное словами апостола Павла – «*несть бо власть, аще не от Бога*», но впрочем мы отвлеклись от ответа на Ваш вопрос.

- Давайте продолжим, так для чего же работникам нужен профсоюз?

- Задавая вопрос таким образом, Вы невольно проводите черту между работниками и профсоюзом. Вопрос, по моему, должен звучать так: зачем, с какой целью работникам необходимо объединяться в профсоюз?

- Пусть будет так сформулирован вопрос.

- Но для начала ненамного заглянем в историю вопроса. Быть членом профсоюза — до недавних пор вещь обыденная, порой никем не замечаемая. Теперь в профсоюзах состоят не все, профсоюзы есть не везде. Сейчас народ стал более просвещённым, всем известно, что в условиях социализма в обеспечении трудящихся всякого рода социальными гарантиями практически никакой заслуги профсоюзов никогда и не было. Всё было гарантировано законами страны, к принятию которых «школа коммунизма» имела весьма опосредованное отношение. Законы принимались Верховным Советом после их предварительного рассмотрения и одобрения Политбюро ЦК КПСС. Права предприятий и их руководителей в решении социально-трудовых отношений тоже были сильно ограничены. Все основные вопросы решались центральными органами. Коллективные договоры на предприятиях между администрацией и профсоюзной организацией или повторяли некоторые нормы КЗоТа или решали путем соглашения второстепенные вопросы.

Профкомы, пропуская через себя льготные путёвки, больничные и прочие социальные гарантии, выделяемые трудящимся из бюджета и частично из средств предприятия, создавали видимость своей необходимости работникам. Выступали в роли такого добренького Деда Мороза или туроператора, искажая при этом суть и смысл профсоюзного движения.

Вот реальные факты по «государству трудящихся». СССР будучи членом Международной организации труда (МОТ) с 1934 года только в 1956 году впервые осуществил ратификацию 17 конвенций, да и то это было больше политико-идеологической акцией. Даже в современной России, которая строит социальное государство, не ратифицированы многие актуальные конвенции (рекомендации) МОТ, например Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения, об установлении минимальной заработной платы и многие другие.

Россия отказалась ратифицировать часть положений Европейской социальной хартии, включая основные нормы, касающиеся социального обеспечения, и обязательств по обеспечению вознаграждения работникам в таком размере, чтобы обеспечить им и их семьям достойный жизненный уровень.

- Выходит история советских и отчасти российских профсоюзов — яркий пример того, как мало может остаться от здоровой в целом идеи?

- Да, как институт профсоюзы начали оформляться в России во время революции 1905—1907 годов. С возникновением Советского государства профсоюзы начали проводить идеологию правящей коммунистической партии и до начала 1990-х годов практически были частью государственного управления.

- Продолжим ответ на вопрос: почему в современной России нужны профсоюзы, которые должны стать «школой капитализма»?

- Существует много агитационного материала, как всегда хорошего и плохого, в котором доступным и понятным языком рассказывается о том, почему работникам надо объединяться в профсоюз. Поэтому нет необходимости пересказывать изложенные там аргументы. Я изучал историю профсоюзного движения, читал произведения как его идеологов, так и противников, писал по этой проблематике научные статьи, еще никак не будучи связанным с профсоюзной работой. Поэтому в рыночной экономике профсоюзы, как добровольные объединения трудящихся одной отрасли, безусловно должны быть. И это точка зрения человека, который много лет профессионально занимался вопросами исследования сущности заработной платы и социально-экономического механизма формирования и изменения ее уровня.

- Поясните, при чем здесь профсоюзы и теория заработной платы?

- Надо сказать, что в современной экономической теории нет однозначного понимания сущности заработной платы, а именно что скрывается за этой категорией, что лежит в основе ее дифференциации, как формируется уровень заработной платы, каковы краткосрочные и долгосрочные тенденции его изменения в развитой рыночной экономике и при переходе к рынку и многое другое.

Мне ближе социальная теория заработной платы, разрабатываемая в начале XX века русскими экономистами М.И. Туган-Барановским, В.Я. Железновым и другими. Суть которой состоит в том, что уровень зарплаты определяется производительностью труда и социально-экономической силой договаривающихся об уровне заработной платы сторон (рабочих и предпринимателей). Производительность труда определяет величину «пирога» для дележа, а соотношение сил — пропорцию, в которой этот «пирог» будет делиться на



прибыль и заработную плату между предпринимателями и работниками. Чем больше социальная сила рабочих, тем большую долю «пирога» они сумеют получить в форме заработной платы, ну а если появляется профсоюз, то очевидно социальная сила рабочих неизмеримо вырастает.

Похожие идеи высказывали супруги Сидней и Беатриса Вебб — авторы идеи социального партнерства в том виде, как оно понимается в наши дни.

Более того, в современной экономической теории и экономике труда есть специальные разделы, посвященные изучению как положительного, так и отрицательного влияния профсоюзов, как некой монополии по продаже рабочей силы определенной специальности, на макроэкономическую динамику.

Историческая практика развитых стран показывает, что появление профсоюзов — это не продукт политических манипуляций интересами рабочего класса, а объективная экономическая закономерность. Не случайно первые профессиональные объединения (тред-юнионы) возникли в Англии в ходе промышленной революции, когда социализм был еще утопическим.

Поэтому не состоятельны попытки отдельных теоретиков и практиков сформировать у людей ложное представление о том, что профсоюзы якобы не имеют исторического будущего, что они являются пережитком социалистического строя.

Если мы хотим жить достойно, т.е. иметь достойную заработную плату — основной источник доходов населения нашей страны, то надо понять, что профсоюзы — это необходимый социально-экономический институт современной экономики, без которого невозможно решить, в частности, вопросы, связанные с договорным регулированием уровня заработной платы, как на микро-, так и на макроуровне, как в краткосрочной, так и долгосрочной перспективе, как по отраслям народного хозяйства, так и во всем народном хозяйстве.

- Стройная и красивая теория, но почему же у нас в России она не реализуется?

- Да, любая социально-экономическая теория, как ветреная женщина. Красива, стройна, но неверна, но это так, шутка такая есть у ученых. Коротко отвечу. У нас нет в стране полноценной системы социального партнерства, неразвитость, незавершенность формирования основных субъектов трудовых отношений (объединений работодателей и профсоюзов) с четко разделенными интересами, в т.ч. и от государства и одновременно признающих равноправную потребность в друг друге для конструктивного (хотя и конфликтному в отдельных случаях) взаимодействия для достижения экономического благосостояния общества.

- Выходит у нас сначала профсоюзы были, а потом — рыночная экономика. А не наоборот, как в Европе?

- В принципе Вы правы. Если взять родину профсоюзов — Англию, то на ее примере можно изучать классическую теорию зарождения, становления, борьбы и развития профсоюзного движения. Еще в конце XVIII века (!) профсоюзы в Англии подвергались запретам и уголовно-судебным преследованиям, а уже во второй половине XIX века появляется первый закон, признающий юридический статус профсоюзов, в котором прямо указывалось, что выставляемые рабочими требования сами по себе не являются незаконными.

Или более близкий пример — США. С принятием в 1935 году так называемого «Закона Вагнера» профсоюзы в США не только смогли превратиться во влиятельную политическую силу, но и аккумулировать значительные финансовые средства. Благодаря независимому положению им удавалось оказывать существенное давление на работодателей в общенациональном масштабе. Ведь там в начале XX века была в экономике ситуация похожая, как сейчас у нас. В условиях огромной конкуренции на рынке труда работодатель легко мог выбирать кого угодно среди неприхотливых иммигрантов, готовых на заключение «договора желтой собаки», т.е. трудового договора с условием не вступать в какой-либо профсоюз. Средством защиты профсоюзов стала так называемая система «закрытого цеха» — положение коллективного договора, предусматривающее членство работников в определенном профсоюзе в качестве условия найма. Система, ставящая работников, не являющихся членами профсоюза, в заведомо невыгодное положение, по сравнению с членами этого профсоюза, до сих пор отчасти сохранена в американской практике. Я не говорю здесь сейчас хорошо или плохо это, речь идет о том, что профсоюзы имманентны рыночной экономике.

Поэтому в настоящее время, с моей точки зрения, в нашей стране заканчивается процесс отмирания профсоюза как старого института (правда, он очень затянулся) и параллельно происходит становление профсоюза как института трудового посредничества.

Деятельность профсоюза можно рассматривать как попытку сбалансировать отношения между работниками и работодателями в условиях рыночной экономики.

Я думаю, мы достаточно поговорили о теории и практике профсоюзного движения, давайте спустимся вниз, в первичную профсоюзную организацию предприятия или учреждения, где эти самые принципы социального партнерства и должны реализовываться в первую очередь.

- Согласна, тогда может Вы расскажете, как создавалась профсоюзная организация ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»?

- Вообще-то начать, видимо, надо с того, что до прихода на работу в учреждение я длительное время не состоял в профсоюзе и намерений вступить в него не имел. Вышел из профсоюза, не помню точно уже в каком году- начало девяностых годов прошедшего столетия было, работая в вузе преподавателем, когда меня заставили прийти на профсоюзное собрание для создания общей численности. Я посидел послушал, что-то мне не понравилось, задал вопрос выступающему, а его ответ на него вскоре перерос в длительную дискуссию между нами. Кончилось тем, что большинство присутствующих меня поддержали, а президиум собрания как-то ополчился на меня, да и заведующий кафедрой меня все одергивал, чтобы не критиковал много. Вот после этого я и решил выйти из профсоюза, что я получил, получал, мог бы получить от него? Да ничего, только взносы платил.

И поэтому, когда мне ныне покойный Л.Ф. Галицкий (*бывший заместитель директора ГУ МО «Мособлгосэкспертиза»*) в начале декабря 2001 года велел написать заявление о вступлении в профсоюзную организацию ЛЭУ (Лицензионно-экспертного управления, которое находилось в процессе ликвидации), я его написал по образцу, просто понимая, что так надо. Кстати таким же образом приняли в профсоюз еще пятерых человек, включая нашего директора И.Е. Горячева. Эти заявления почти десятилетней давности до сих пор хранятся у меня в профсоюзных делах.

- Тем более интересно, как же Вы согласились и Вас избрали председателем профсоюзного комитета?

- А я и сам тогда сильно удивился, подумал, что это вроде как обуза какая-то, никто не хочет бесплатной общественной работой заниматься — вот новенькому ее и впихнули, не будешь же артачиться. Это раньше должность председателя профкома давала потенциальную возможность карьерного роста, бесплатного получения квартиры вне очереди, доступа к распределению дефицитных материальных благ, путевок и т.п. Переход к рыночным отношениям, приватизация государственного имущества, политические процессы, происходящие в стране с начала 90-х годов XX века, привели к массовому выходу работников из профсоюза и ликвидации по разным причинам профсоюзных организаций во всех отраслях народного хозяйства. Удивительным было то, что где-то еще на предприятиях и в организациях сохранялась профсоюзная организация.

В общем пришел на профсоюзное собрание, сел на задний ряд и стал не столько слушать отчет председателя профкома, сколько сотрудников рассматривать, я их плохо знал тогда, у меня еще к тому времени и двухмесячный испытательный срок не закончился. Помню только всеобщий смех у присутствующих вызвала информация председателя профкома (он как вроде уже работал даже в другой организации) о каких-то продуктовых наборах, курицах, колбасе для членов профсоюза. Утвердили отчет, ликвидировали профсоюзную организацию ЛЭУ и решили создать профсоюзную организацию ГУ МО «Мособлгосэкспертиза». Сначала избрали профсоюзный комитет из 9 человек, а из его членов решили избрать председателя профкома. Тогда и прозвучала моя фамилия, как кандидата. Еще запомнил, что одна из сотрудниц сказала здравую мысль — как можно избирать председателем профкома человека, которого коллектив совсем не знает, и в знак протеста покинула собрание.

Вот выписка из самого первого протокола нашей профсоюзной организации от 14 декабря 2001 года. «Присутствовали на собрании 48 человек из 61 работающих. Избрать открытым голосованием председателем профкома С.Е. Ерёмину: за — 37 чел., против — 10 чел., 1 — воздержался».

Запомнился также еще фраза, сказанная мне после собрания бывшим председателем профкома: «Да ты не переживай, за то будешь на работе меньше времени бывать — скажешь в обком профсоюза поехал, а сам домой или по своим делам». Время показало, как он сильно ошибался.

- Итак, день рождения первичной профсоюзной организации ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» - это 14 декабря 2001 года, а что было после?

- Следует отметить еще одну дату — 25 декабря 2001 г. В этот день постановлением



Президиума Московского областного комитета профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов РФ мы были официально приняты на профобслуживание с перечислением 100% профсоюзных взносов в Обком профсоюза.

После профсоюзного собрания старый председатель профкома принес мне тома каких-то документов, как оказалось потом всяких профсоюзных дел, и как самую большую ценность передал мне профсоюзную печать ЛЭУ, но ни эти документы, ни печать нам, создаваемой с «чистого листа» профсоюзной организации, даже и не требовалась, но я тогда этого не знал. Я мысленно решил для себя внимательно изучить все эти папки, что и сделал, но только через много месяцев ввиду загруженности по основной работе, а так к этим папкам я даже несколько месяцев и не прикасался. Поэтому профсоюзной работой, если честно сказать, я и не занимался совсем.

Да и объективные обстоятельства были против нас. Длительное время из-за неурегулированности имущественных вопросов по ликвидации первичной профсоюзной организации ЛЭУ (у нее на балансе были какие-то дорогие душевые кабины с радио и музыкой и еще что-то) наша первичка не могла пользоваться своими денежными средствами. Нам как бы сделали заложниками, вы всех прежних найдите, сходите куда надо, подпишите и оформите что надо. Даже на место, в сауну приезжала комиссия из обкома профсоюза. Только к середине 2002 г. проблема была решена и появилась возможность полновластно пользоваться своими мизерными средствами.

- Что Вы имеете в виду под мизерными средствами?

- У профсоюзной организации ЛЭУ был свой расчетный счет в Сбербанке, своя бухгалтерия и они самостоятельно расходовали свои денежные средства, до сих пор не знаю большие или нет, да это и неважно в конце концов. Еще до ее ликвидации на расчетном счете денег уже не было, так что нам в плане наследства ничего не досталось. В целях соблюдения финансовой прозрачности в расходовании средств профсоюзного бюджета было принято решение встать на полное профсоюзное обслуживание в Обком профсоюза. И в январе 2002 года мы получили от обкома первые отчисления от наших профсоюзных взносов в размере 3700 рублей на всю организацию. К середине года у нас накопилось аж 25000 рублей. Для сравнения, в конце года стоимость одного хорошего детского подарка составляла 490 рублей, а билет на новогоднюю елку в Колонный зал Дома Союзов стоил тогда 720 руб. О какой культурно-массовой работе или об оказании реальной материальной помощи членам профсоюза могла идти речь тогда при таком профбюджете!? Вот почему мизерные средства.

- Но сейчас Вы, если так можно сказать, не бедные?

- Бедные или богатые для этого нужны критерии для сравнения, доходы и расходы нашей первички вывешены на доске у профкома, а у других я такого не видел. Нужно иметь объективную и полную информацию, чтобы сравнивать. Одно могу сказать, что отчисления в виде профсоюзных взносов выросли у нас в разы, здесь и общий рост числа членов профсоюза и рост заработной платы, происходивший в течение 10 лет. У нас уже за этот период выработаны направления наших расходов и если бы было больше денежных средств, мы с удовольствием направляли бы их по этим направлениям больше в абсолютном выражении.

- Понятно, а скажите в профсоюзной организации ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» все работники – члены профсоюза?

- Конечно нет. Такая ситуация – стопроцентная численность была где-то только до середины 2002 года. Мы никогда не ставили перед собой задачу как-то особо агитировать или просвещать работника о необходимости вступления в профсоюз, добиваться каких-то высоких показателей по охвату профсоюзным членством. Все знают, что есть профсоюзная организация и как в нее вступить. Это добровольное дело каждого работника без всякого принуждения как со стороны администрации, так и с нашей стороны. Каждый вступающий должен руководствоваться своими собственными интересами, предпочтениями, выгодами, ожиданиями, финансовыми потерями... Вот давайте подумаем, чем член профсоюза отличается от нечлена профсоюза? Что он более сознательный, политически активный работник, продвинутый в теории и практике рабочего и профсоюзного движения, глубоко осознающий, что без профсоюза ему труднее защитить свои трудовые права? Члены профсоюза - это же не «авангард пролетариата», как члены бывшей КПСС. А то выходит, если нечлен профсоюза, то он дремучий, не просвещенный и мы должны вести с ним активную миссионерскую работу и поставлять с каждым годом все больше неофигов в ряды профсоюза, ибо важна хорошая статистика по членству. А профсоюзная организация должна защищать его трудовые права, мы же защитники всех рабочих, наглядно

демонстрировать преимущества членства, а то он не ведает, не дорос еще до нужного понимания вопроса, поработать, по нашему говоря, с ним надо, глядишь и напишет заявление о приеме.

Я не против агитации, пропаганды и рекламы в профсоюзном движении, но вступление в ряды членов профсоюза — это свободный выбор. Все знают о Боге, а многие ли уверовали? Можно сравнить профсоюз со страховой компанией. Она рекламирует необходимость и выгоду человеку добровольного страхования на все случаи жизни, но сколько из нас, в отличие от западного человека, добровольно пользуются ее услугами, перекладывают на нее свои риски? Нет, значит не нужно, не выгодно, не верят.

- А есть обратные случаи, когда люди выходят из профсоюза?

- Да, есть. За десять лет существования профсоюзной организации из нее вышло одиннадцать человек.

- Причины какие выхода?

- Если мы не интересуемся по какой причине к нам вступают, то тем более — почему выходят из профсоюза. Значит на это у каждого есть свои личные причины. Как говорится, вход и выход свободные и в любое время, нельзя насильно загонять в профсоюз и удерживать в нем. Я же говорил, что сам выходил из профсоюза. Может я кого-то не устраиваю, как председатель профкома, плохо защищаю их интересы, невнимательно отнесся к их просьбам и т.п. все это тоже может быть причинами, побудившими сотрудника выйти из членов профсоюза.

Вообще очень легко решить проблему членства всех работников предприятия или организации в профсоюзе. Для этого достаточно прописать, что коллективный договор распространяется только на членов профсоюза. Хочешь льготы, гарантии и пособия, предусмотренные в нем, получать — вступай в профсоюз.

- А сами то, как относитесь к этой идее?

- Многоаспектно, т.е. не просто за или против. Вообще это отдельная тема для серьезного разговора. Здесь все переплетается в сложный клубок: история рабочего и профсоюзного движения, обычаи, традиции, развитие законодательства, политика, интернационализация капитала, глобализация и т.п. Даже в Европе все индивидуально, так в Швеции, Бельгии, Италии, Дании коллективные договоры по закону распространяются только на членов профсоюза, во Франции, ФРГ, Греции, Великобритании свои особенности. Одно скажу, нам нужно вширь и вглубь развивать содержательную часть коллективных договоров, чтобы это были не пустые декларации и переписывание Трудового кодекса РФ, а на кого и как распространяются, есть законодательные возможности прописать в привязке к конкретному предприятию по складывающейся ситуации. Но я однозначно против, когда добиваются этой нормы исключительно для решения вопросов по искусственному увеличению численности членов профсоюзов. И против существующего мнения, когда считают, что тут нет проблемы, чего обсуждать. Прописано мол в ТК РФ, что профсоюз — выразитель интересов всех работников, он ведет от их имени коллективные переговоры, добился от работодателя уступок, молодец, профсоюз - щедрая душа, они всем должны принадлежать, мы — не сознательные, а сознательные пусть взносы платят.

Если Ваш старый или новый сосед не хочет платить за уборку подъезда потому, что он не член жилищного кооператива, не подписывался в договоре на уборку или он был заключен до его приезда, то Вы сможете его убедить, что оплата по договору на уборку распространяется на всех без исключения ибо живут в одном подъезде вне зависимости от их волеизъявления?

- Как-то не задумывалась, что тут не все так просто. Сергей Евгеньевич, расскажите, как появился в ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» первый Коллективный договор?

- Сейчас идет оживленная дискуссия по поводу поправок в ТК РФ, при этом одни говорят, что он антирабочий, другие — наоборот. Так вот, исторически нам повезло. В феврале 2002 года вступил в силу ТК РФ вместо знаменитого КЗоТ (Кодекса законов о труде). Поэтому не знаю, каким бы был наш коллективный договор, если бы создавался на базе трудового законодательства, применявшегося до февраля 2002 года, но с принятием Трудового кодекса повысилась значимость коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятии, появилась реальная возможность строить партнерские отношения с работодателем. Я это констатирую на нашем примере. За десять лет нами заключено три коллективных договора. Первый в марте 2003 года, а последний в октябре 2010 г. Всем им, как всегда, предшествует сложная подготовительная работа, потом коллективные переговоры.



Существует огромное количество методической литературы по подготовке и проведению коллективных переговоров, часть я прочитал, одни не дочитал, другие сразу выбросил. Это полезно, но без реальной практики научиться по книжкам нельзя. И я скажу без всякого лизоблюдства и подобострастия, что мне очень повезло, что моим оппонентом по коллективным переговорам выступал наш директор И.Е. Горячев. Без него, мы имели бы не Коллективный договор, а так пустышку. Некий документ, закрепляющий морально-этические обязательства сторон.

И вообще там, где есть взаимопонимание и сотрудничество сторон переговоров, то всегда совместная деятельность руководства и профсоюза дает синергетический эффект, плоды от которого взаимно выгодны обеим сторонам.

- Часто профсоюзных лидеров критикуют за соглашательскую политику с администрацией, что Вы думаете по этому поводу?

- Конечно, работа в профсоюзе неблагоприятная, еще с советских времен профсоюзных лидеров всегда подозревали в пользовании «кормушкой». Даже, если человек ею никогда не пользовался, всегда найдутся люди, которые будут думать, а зачем же это ему надо, что он от этого имеет?

- А что льгот для профсоюзных лидеров нет?

- Не знаю, как у других, а у нас председателю профкома дается 3 дня, оплачиваемых к ежегодному отпуску, а членам профкома – один день. 3 дня- это 2 часа в месяц. Сравните сами, большая льгота это или нет, одно скажу, что эти три дня улетают в новогодние каникулы для подготовки годовой отчетности и сметы на предстоящий год.

- Что так много бумажной работы?

- За десять лет у меня скопилась целая полка документов по профсоюзной линии, даже больше, чем мне передавали в 2001 году.

- Но вернемся к вопросу о соглашательстве.

- Многие думают, что истинный лидер – это тот, кто на «нет» директора говорит «да» и наоборот. Вот взять меня, некоторые скажут он на двух «стульях» сидит – председателя профкома и заместителя директора. Он же профсоюзный работник, должен бороться с руководством, а сам администратором является. С самим собой, что ли борется? Устав профсоюза запрещает только совмещение в одном лице работодателя и руководителя профсоюзной организации, но работодатель может быть членом профсоюзной организации, с которой он заключает коллективный договор. Применяя аналогию, можно сказать, что директор, как член профсоюза, сам под себя его пишет, всякие льготы в коллективном договоре для себя предусматривает. Даже освобожденный председатель профкома не является независимым в подлинном смысле от администрации предприятия. Надо вообще мыслить в иной системе координат.

Современная организация не может быть концлагерем, социалистической фабрикой или собесом. Это – экономическая система, есть цель системы, ресурсы материальные, финансовые, трудовые, процесс производства материальных благ или услуг, управление им, а вот и результат функционирования системы. Надо сравнить его, соответствует ли он поставленной цели? И вот в эту систему профсоюз встроен, как посредник в регулировании трудовых отношений, или он там, как пятое колесо? Реализуя поставленную цель, работники увеличивают свои доходы, работают в улучшающихся условиях труда и т.п. Даже пусть кто-то скажет, что в этом нет заслуги профсоюза, но существование профсоюза и не ухудшило ситуацию, а вот если его не будет, как станет? Как говорится возможны варианты, не знаем, значит, лучше не трогать. Трудовой кодекс РФ содержит 58 статей, которые прямо предполагают решение социально-трудовых вопросов с участием представительного органа работников, а завтра сменится руководство предприятия, где гарантия того, что все хорошее сохранится, если оно не прописано и не зафиксировано в коллективном договоре. Необходим оптимальный баланс интересов работодателя и профсоюза с учетом финансово-экономических возможностей организации. Многие забывают, что профсоюз тоже принимает на себя определенные обязательства перед работодателем, в частности, нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей. Если ответить честно, выполняем мы их в полной мере? Нет.

Значит ли это, что в профсоюзных организациях нет соглашательства? Конечно нет, но обобщать, как говорила раньше наша пропаганда про «продажных американских профбоссов», с моей точки зрения, это неправильно. Истина глаголит: «По плодам их узнаете их. Собирают ли с терновника виноград, или с репейника смоквы?».

- Сергей Евгеньевич, мы знаем, что профсоюзная организация ГАУ МО «Мособл-

«Мособлгосэкспертиза» активно освещает свою деятельность в печатных изданиях, имеет свою страницу на сайте учреждения, а какие, на ваш взгляд, еще могут быть задействованы средства для активизации профсоюзной деятельности, более широкому привлечению к ней рядовых членов профсоюза?

- Свою страницу мы далеко еще не закончили, планы, понимание, что нам надо сделать, давно есть, но времени на это совсем нет. И средства, я думаю, надо искать в новых информационных технологиях. Использовать их для соучастия рядовых членов профсоюза при принятии профкомом наиболее важных решений, например, учет их мнения методом электронного голосования, опроса или анкетирования. Хотя устав профсоюза относит их к компетенции профкома, но часто открытый совет с членами профсоюза укрепляет в правильности принятых решений или заставляет увидеть проблему там, где мы ее не видели. Тем более это актуально для нас в преддверии намеченного на декабрь 2011 года отчетно-выборного профсоюзного собрания ППО ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза», нам нужно определиться с принципом формирования нового профкома.

- Спасибо, Сергей Евгеньевич, за обстоятельную беседу, откровенные ответы на поставленные вопросы. Хотелось бы пожелать ППО ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» плодотворной деятельности, новых успехов на профсоюзном поприще.

- И вам спасибо, за терпение.



Первичная профсоюзная организация ГАУ МО «МОСОБЛГОСЭКСПЕРТИЗА»

Члены профсоюзного комитета ППО ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»

2001–2006 годы	2006–2011 годы
Ерёмин С.Е. – председатель профкома	Ерёмин С.Е. – председатель профкома
Леушина Л.С. – заместитель председателя профкома	Фетисова Л.М. – заместитель председателя профкома
Гаврилов А.Б.	Зыбенкина Ю.В. (до 05.09.2008 года)
Клочкова О.Б.	Кургузов Ю.С.
Песковская Л.В.	Назарова Т.В. (с 05.09.2008 года)
Плехова В.М.	Никифорова Е.А. (до 05.09.2008 года)
Прокурова Е.Ю.	Полунина Ю.Н. (с 05.09.2008 года)
Рогунова И.В.	Савойская Т.В. (с 05.09.2008 года)
Сафронова Л.А.	Сафронова И.В. (до 05.09.2008 года)
	Троицкая М.В.