**«Прямой эфир» с Михаилом Шмаковым**

*13 октября 2017 года, г.Москва*

*Центральная профсоюзная газета «Солидарность»*

*Канал «Профсоюз ТВ»*

*Аудитория – от 60 тыс. пользователей*

***Ведущий*** *– секретарь ФНПР, Главный редактор Центральной профсоюзной газеты «Солидарность»* ***Александр Шершуков***

**Шершуков А**.**В**. Добрый день, уважаемые коллеги. Мы начинаем трансляцию в интернете ответов Председателя ФНПР Михаила Викторовича Шмакова на вопросы профсоюзных активистов.

Такая форма общения проводится нами впервые. Поступило несколько сот вопросов, в том числе около 30 записанных в виде файлов. Некоторые вопросы повторялись, поэтому они сгруппированы по темам. Некоторые вопросы заданы в видео-формате. Во время прямой линии проводится прием вопросов по телефону, указанному на экране. Просим при формулировании вопросов соответствовать обсуждаемым темам.

Добрый день, Михаил Викторович!

**Шмаков М.В**. Добрый день, здравствуйте уважаемые коллеги, товарищи! Рад ответить на ваши вопросы.

**Шершуков А.В**. Начнем с некоторых общих рамочных вопросов. Актив Пензенской областной организации профсоюза работников народного образования и науки: ***Какие, с Вашей точки зрения, в настоящий момент три наиболее важные направления работы ФНПР для укрепления авторитета профсоюзов?***  Профсоюз работников здравоохранения Москвы присоединяется к этому вопросу.

**Шмаков М.В**. Это основные традиционные задачи, которые профсоюзы должны решать в каждом профсоюзе и в целом на уровне ФНПР.

Во-первых, это достойное рабочее место и достойная заработная плата соответственно.

Второе направление - это охрана труда и экология рабочего места. Для того чтобы человек, приходя на свое рабочее место, уходил оттуда здоровым, без травм и без получения профессиональных заболеваний.

И третье - это социальные гарантии. Выполнение тех из них, которые предоставляются государством в соответствии с законом. Это пенсионное страхование, социальное страхование (страхование временной нетрудоспособности и все сопутствующие выплаты, которые должны идти из Фонда социального страхования) и медицинское страхование. Чтобы каждый гражданин, каждый работник в полном объеме мог воспользоваться этими социальными гарантиями. Плюс, конечно, те социальные пакеты и договоренности, которых в переговорах с работодателями добиваются профсоюзы в отраслевых соглашениях и в коллективных договорах.

**Шершуков А.В**. ***Это, как бы, общее направление.*** ***А что касается специфики этого года и перспективы на следующий год? Что приоритетно с Вашей точки зрения?***

**Шмаков М.В**. Для каждого работника приоритет – это рабочее место и заработная плата, потому что на рынке труда в связи с экономической ситуацией, которая складывается, мы видим сокращение рабочих мест. Отсюда наше общее требование к Правительству, к работодателям, к экономической политике (исходя из объявления об экономическом росте, по последним данным Минэкономразвития, которое, с нашей точки зрения, несколько оптимистично и на бумаге исполняет роль «роста экономики») - пока этот рост экономики не очень виден на рабочем уровне, на низовом уровне, на уровне предприятий. И естественно, рабочие места и заработная плата, потому что опять, как обычно, работодатели хотят решить вопросы повышения производительности труда и сохранения рабочих мест за счет фактического замораживания заработной платы. Поэтому приоритетна заработная плата.

А также известная проблема – доведение минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума - сегодня на первом месте. Плюс, естественно, состав того, что входит в МРОТ.

Вот это на первом месте всегда, потому что две остальные задачи из трех названных выше коренных являются постоянными для профсоюзов. Вокруг этого, конечно, есть много других сопутствующих задач, которые говорят о качестве жизни, возможности отдыха, досуга и так далее.

Важно, чтобы ситуация с охраной труда у нас не была хуже, чем сейчас, когда на достаточно низком уровне у нас травматизм и несчастные случаи на производстве.

И конечно, стандартно, каждый год примерно на одном уровне – наша борьба против всяческих новаций в пенсионных вопросах, в обязательном медицинском страховании. Всякие горячие головы, пишущие различные программы, хотят фактически ухудшить пенсионное обеспечение, ввести какие-то новые критерии для выплаты пособий по временной нетрудоспособности, понижая выплаты по больничным.

Это постоянная работа. Но, еще раз повторяю, на первом плане - рабочие места и уровень заработной платы.

**Шершуков А.В**. На тему зарплаты (следующий большой блок), с одной стороны, вопросы от Светланы Калашниковой, председателя Астраханского областного объединения организаций профсоюзов: ***Какие меры предпринимаются ФНПР по контролю за выполнением майских указов в части роста зарплаты? Каков Ваш прогноз на сохранение взятого курса по увеличению зарплаты после 2018 года?*** С другой - к этим вопросам добавлю вопрос, который к нам пришел уже по прямой линии от Каринова Сергея Ринатовича, это председатель первички Майкопского городского суда: ***Когда будет повышена зарплата госслужащих в соответствии с майскими указами Президента?***

**Шмаков М.В**. Я думаю, что майские указы должны быть выполнены безусловно. К этому прикладываются достаточно большие усилия и они контролируются по разным каналам. Безусловно, мы как профсоюзы, как ФНПР в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в рамках нашего участия в правительственной, президентской комиссии по контролю за выполнением майских указов всегда свою точку зрения высказываем и контролируем, для того чтобы они были выполнены в полном объеме. Мы критикуем некоторые подходы финансово-экономического блока правительства, когда он пытается изменением в методике подсчетов добиться формального, на бумаге, выполнения майских указов. На самом деле, абсолютно искажая задачи, которые этими указами поставлены.

Я имею в виду, что уровень оплаты труда медицинских работников, работников образования страны до сих пор заметно различается на аналогичных должностях. Этот перекос должен быть устранен. Кстати, зарплата госслужащих не вошла в майские указы, но, безусловно, эту проблему надо решать так, чтобы их зарплата не имела известных «ножниц» между зарплатами госслужащих на региональном уровне и зарплатами госслужащих, работающих в тех же регионах, но являющихся работниками федеральных служб.

Самая большая опасность здесь, по сути, в том, что формально данный процесс может уложиться в «выполнение» указов известным путем изменения методики подсчета средней заработной платы по региону. Это недопустимо. Мы об этом говорим постоянно, в том числе и Президенту Российской Федерации.

При этом есть еще одна проблема, на которую мы все должны обращать внимание. Мы ее также все время поднимаем. Нам нужно сплотиться и более решительно потребовать на всех уровнях нашей работы, чтобы майские указы по уровню заработной платы выполнялись в рамках одной ставки.

**Шершуков А.В**. В рамках стандартной продолжительности работы.

**Шмаков М.В**. Да, как в образовании - на одну ставку, так и в медицинских учреждениях - на одну ставку. Работа именно по одной ставке при полном лимите рабочего времени должна приводить к тому уровню зарплаты, который как ориентир имеется в майских указах.

А что мы имеем сегодня? Эта проблема, к сожалению, мало поднимается на заседаниях региональных трехсторонних комиссий. И регионы отчитываются за выполнение майских указов, суммируя всю сумму выплат, которые даются работникам, без учета того, что человек работает на полторы - две ставки и более. Эту проблему нам еще решать и решать!

**Шершуков А.В**. И вот к той же теме, которую вы уже затронули, соотношения МРОТ и прожиточного минимума. Председатель Приморской краевой организации работников здравоохранения Ирина Лизенко поднимает проблему о том, что ни МРОТ, ни прожиточный минимум не обеспечивают и не соответствуют уровню затрат на содержание детей, оплату коммуналки, полноценное питание, что сказывается на средней продолжительности жизни в России сегодня, высокой заболеваемости и смертности. То есть, есть проблема следующего характера, после выполнения требования Трудового кодекса, которое сейчас в итоге состоится: МРОТ дойдет до прожиточного минимума, мы надеемся на это в ближайшее время.

**Шмаков М.В**. Мы уверены в этом. Есть вопрос: когда? Мы считаем, что должно быть раньше, чем 1 января 19-го года.

**Шершуков А.В**. Да, но проблема заключается в том, что все равно есть ***вопрос оплаты труда для низкооплачиваемой категории работников, которые как раз и получают на уровне МРОТа, и даже после его повышения до прожиточного минимума, это тоже, в общем-то, деньги небольшие, по большому счету. Поэтому медики Приморья спрашивают: как Вы видите вообще в принципе концептуальное разрешение этой проблемы?***

**Шмаков М.В**. Вы сказали важное слово: «концептуальное». Мы достаточно просто употребляем это слово и впрямую считаем размер МРОТ как заработную плату. На самом деле МРОТ - это общероссийский социальный параметр для различных расчетов: фонда заработной платы, для ее установления в соответствии с тарифными соглашениями в отраслях. МРОТ принимается за некую величину (один МРОТ или полтора - два МРОТ), которая является заработной платой 1 разряда по той или иной специальности; и дальше в соответствии с межразрядными коэффициентами получается базовая заработная плата тех или иных профессий.

Много ли людей получают именно один МРОТ? Этим особенно грешит малый бизнес, когда заработная плата выплачивается именно на уровне МРОТ, для того чтобы не нарушать действующее законодательство, а дальше часть выплачивается в конвертах. Но надо понимать, что если сиюминутно для человека это выгодно (грубо говоря, он 7.800 получил в качестве заработной платы «белой», и еще 7.000 - в конверте, то для него это сегодня выгодно). Но это будет сказываться на его пенсии послезавтра, когда он пойдет на пенсию, это будет сказываться на выплату больничных и тогда, когда его будут увольнять или в каком-то плановом порядке, в связи с каким-то конфликтом, ему будут выплачивать выходное пособие только в размере «белой» заработной платы. На самом деле, на уровне МРОТ получают заработную плату не более 5% работающих.

Да, есть малооплачиваемые рабочие места, где действительно это так обстоит. Но я еще раз подчеркиваю: нередко начинается сверхэксплуатация, когда человека заставляют работать полторы, две смены или работать на полторы, две ставки. Тогда получается выше МРОТ, но, тем не менее, это тоже достаточно низкий на сегодняшний день доход. Он не позволяет нормально жить. Действительно, МРОТ не учитывает многие обязательные расходы, которые человек должен нести, не говоря уже о семейном бюджете. Безусловно, методику подсчета уровня минимальной потребительской корзины необходимо менять.

При этом надо понимать, что все шаг за шагом и одновременно разрешить (или развязать все узлы) невозможно. Поэтому на первом плане у нас сегодня – добиться обеспечения задачи, которую мы в течение достаточно длительного времени ставили - МРОТ должен быть не ниже прожиточного минимума. Это насущная необходимость с любой точки зрения: ну как человек работает полный баланс времени, 40 часов в неделю, 168 часов в месяц, и получает за это ниже, чем стоимость минимальной потребительской корзины, составленной в начале 90-х годов как корзины выживания! Мы же говорим сегодня не о выживании, а о развитии. Сегодня мы практически добились этого решения. И это наша победа.

Следующая задача в этой связи - это то, насколько актуальна наша потребительская корзина и насколько она учитывает все сегодняшние обязательные платежи, которые человек обязан платить. Сегодня у нас повышаются налоги на недвижимость, в частности, переход на оценку по кадастровой стоимости, по которой берутся налоги. Налоги за квартиру, за жилое помещение все время растут. Это не учитывается сегодня в корзине.

Смотрим дальше. У большого числа наших жителей, трудящихся имеются садовые участки. Там тоже по кадастровой стоимости сейчас все начинают оценивать. Если раньше в зависимости от региона в год надо было платить относительно небольшие суммы в качестве налога, то сегодня это в разы растет, а иногда в десятки раз. Стоимость жилищно-коммунальных услуг, стоимость электроэнергии, стоимость газа - все это растет, при этом очень слабо отражаясь в методике подсчета минимальной потребительской корзины. Вот следующий наш большой шаг и задача, которую мы должны перед собой ставить для решения. Мы должны требовать пересмотра и актуализации методики подсчета минимальной потребительской корзины, и так дальше. У нас есть чем заниматься и сегодня, и завтра, и послезавтра. Тот, кто думает, что нам нечем будет заняться, если мы добьемся, скажем, повышения МРОТ до уровня прожиточного минимума, он сильно ошибается.

**Шершуков А.В**. Вы практически уже ответили и на следующий вопрос, которые внутри этой общей темы «зарплата», который задавала Ирина Семина, зав.отделом социально-трудовых отношений Федерации профсоюзов Забайкалья, о том, что ***изменение в методику расчета средней зарплаты по регионам, которое и в дорожных картах и вообще в регионах трактуется как среднемесячный доход, а не фактическая средняя зарплата по региону – это обман, который введен в практику***. Поэтому на этот вопрос вы фактически уже ответили.

**Шмаков М.В**. Хочу к этому добавить. Да, сейчас запускаются различные инициативы типа «давайте не зарплату считать, а доход». Это очень опасная инициатива. Мы с этим боремся, не соглашаемся. Это может вылиться в достаточно острые ситуации, потому что завтра в этот доход включат гипотетическую стоимость яблок с вашей яблони на садовом участке (мол, в среднем яблоки стоят по 50 рублей килограмм, вы собрали 100 килограмм яблок со своей яблони) и это все включается в ваш доход. Доход и заработная плата - абсолютно разные вещи. И поэтому мы должны говорить: заработная плата, минимальный размер оплаты труда (не доход, а оплата труда) должен быть не ниже, чем стоимость минимальной потребительской корзины. Но никак не доход!

Дальше посчитают, предположим, что вы имеете какие-то акции на каком-то предприятии, или какие-то другие виды дохода легально, и завтра эти деятели из Министерства финансов будут все это без конца приплюсовывать…

А что еще впереди нас ждет? Хотим мы или не хотим, сколько бы ни упиралась Дума и высокодоходные слои населения, которые сегодня сидят в руководстве страной (у них доходы в сотни раз выше, чем доход среднестатистического гражданина), введение прогрессивной шкалы на НДФЛ, налога на доходы физических лиц, становится все более неизбежным. Они сопротивляются! Сломаем это - уже большая часть Думы, три фракции из четырех, выступают за это, а профсоюзы за это выступают все последние 20 лет. Это самая справедливая, отработанная в мире система достижения социальной справедливости, когда в зависимости от доходов каждый платит налог на доходы с физических лиц разный: люди с низкими доходами - самый низкий налог или вообще не платят (те, кто на уровне МРОТ), а вот люди с более высокими доходами по определенной шкале все выше, выше и выше.

Конечно, трудно и, наверное, неправильно говорить о налоге на самые высокие доходы, как во Франции (70% от дохода), откуда многие побежали, включая известного актера Депардье. Почему он приехал в Россию? Потому что он хочет платить 13% НДФЛ со всех своих доходов, а не 70%, как в своей Франции - везде за всем стоит экономический интерес.

Мы отчетливо видим наши следующие задачи. Мы видим, куда развивается вся эта фискальная политика нашего государства, которой надо противостоять. И нам удается многое остановить еще на подходах. Я вам только один пример приведу. Когда известный олигарх Прохоров предложил изменить Трудовой кодекс и ввести 60-часовую рабочую неделю. Мы это, грубо говоря, отбили, не доводя даже до рассмотрения Российской трехсторонней комиссией, отбили на уровне рабочей группы РТК. Как и много других инициатив приходится «заваливать» для защиты интересов работников, членов профсоюза.

Я хотел бы еще для завершения концептуальной части вопроса о МРОТ как общероссийской социальной гарантии отметить то, что более чем в 60% российских регионов приняты свои законы о минимальной заработной плате. В экономическом плане это разные с МРОТ понятия. В минимальную заработную плату в соответствии с договоренностью и решениями региональных трехсторонних комиссий могут входить и другие разные составляющие… Вот в МРОТ не должны входить никакие стимулирующие компенсационные выплаты. А в региональную минимальную заработную плату - так, как договоритесь. За этим необходимо следить в каждом регионе территориальным объединениям профсоюзов и все это записывать в региональные трехсторонние соглашения. И у нас есть во многих регионах уже показатель минимальной заработной платы в регионе намного более ее общероссийских рзмеров.

**Шершуков А.В**. Спасибо. И сейчас я прошу включить видеоролик со следующим вопросом.

**Адельшинов Н.А.** Добрый день, Михаил Викторович, я Адельшинов Наиль Абизович, председатель молодежного совета Астраханской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, врач Скорой медицинской помощи. У меня к вам два вопроса. Первый вопрос: ***на съезде Федерации Независимых Профсоюзов России информационная работа всех профсоюзов была признана главным направлением профсоюзной деятельности, неотъемлемым инструментом решения уставных задач. В последние годы информационные и аналитические материалы о важнейших профсоюзных мероприятиях и коллективных действиях профсоюзов стали появляться в средствах массовой информации. Но, однако, этого недостаточно. Когда ФНПР и ее членские организации, я имею в виду, региональные и отраслевые организации профсоюзов, пробьются на центральный канал федерального и регионального телевидения. Сегодня, как никогда, необходимо активно использовать центральные ведущие региональные СМИ для правдивой информации о деятельности профсоюзов всех уровней.***

И второй вопрос: ***когда же решится вопрос по установлению единых базовых окладов по профессионально-квалификационным группам работников здравоохранения? Данный вопрос сегодня стоит чрезвычайно остро, так как разница в окладах по профессионально-квалификационным группам по регионам России способствует оттоку высококвалифицированных специалистов, врачей, в том числе и в нашем регионе.*** Спасибо за внимание. И надеюсь на ваш ответ.

**Шмаков М.В**. Спасибо за ваш вопрос.

**Шершуков А.В**. Михаил Викторович, и к вопросу по поводу базовых окладов и разных зарплат, которые получают люди за один и тот же труд в разных регионах, соответственно, базовые оклады, как форма борьбы с этим. К этому же дополнительный вопрос от председателя Профкома Краснодарского музыкального колледжа им.Римского-Корсакова Николая Моисеева, который хочет услышать ваше мнение ***о неравномерной оплате труда уже педагогических работников в разных регионах России. То есть оплата труда педагогов в Москве в разы выше, чем у нас в Краснодарском крае, как будто Москва другое государство и там работают другие люди. Будут ли предприняты какие-либо меры по ликвидации столь большого неравенства?***

**Шмаков М.В**. Спасибо за ваши вопросы, которые вы задали сейчас и на этом видеоролике, и те, которые дополнительно пришли по этой теме. Я прежде всего хочу вам сказать, что это отраслевые вопросы. Да, это касается всех бюджетников, и культуры, и здравоохранения, и образования. Но, тем не менее, это прежде всего вопросы вашего отраслевого профсоюза. Мы готовы оказать помощь в борьбе каждого отраслевого профсоюза за то, чтобы эти базовые оклады, во-первых, были приняты в каждой отрасли; во-вторых, чтобы они были справедливыми - такими, какими ваш профсоюз видит эти базовые оклады. Наверно, с нашей точки зрения, конечно, единые в целом в стране. Но мы вряд ли уйдем от каких-то региональных доплат, так как это решается в рамках региона. В то же время у нас с вами в руках есть все механизмы: в виде решений трехсторонних комиссий и в виде отраслевых соглашений. В них все это должно отражаться. А мы, в свою очередь, поддержим требования ваших профсоюзов по всем линиям.

**Шершуков А.В**. Спасибо. И теперь следующий видео-вопрос.

**Семишева Л**. Добрый день, меня зову Людмила. Я являюсь председателем профсоюзного комитета в детском саду. У меня вопросы по заработной плате. ***Почему не установлены единые оклады работников бюджетной сферы по всей России?*** и второе: ***почему не приравнивают минимальные оклады младшего обслуживающего персонала к МРОТ?*** Практически заработную плату на уровне МРОТ получают сейчас как квалифицированные работники, так и работники без квалификации, это уборщики, сторожа, дворники, прачки, повара, шеф-повара, кладовщики, а также заведующие хозяйством. И сейчас при росте МРОТ происходит уравнивание заработных плат в образовательных учреждениях. Поэтому предлагаем установить минимальный оклад на уровне МРОТ, а другие должности – дифференцировать оклады, исходя из их квалификации. Этим, нам кажется, восстановится справедливость заработных плат младшего обслуживающего персонала в бюджетных учреждениях. А сейчас фактически происходит использование стимулирующего фонда не по назначению. Спасибо.

**Шмаков М.В**. Спасибо за ваш вопрос, но я на него уже фактически ответил. МРОТ - это минимальный размер оплаты труда, ниже которого ни один работник не должен получать свою заработную плату. Конечно, нужна дифференциация в зависимости от квалификации. Для этого, во-первых, нужна активная работа отраслевого профсоюза; во-вторых, если вас не слушают отраслевой профсоюз, региональные власти, руководители, будь то в детских дошкольных учреждениях, либо в других образовательных учреждениях, объявите забастовку, остановите работу всех детских садов, всех школ, выработав требования. И вам скажу, к вам прибегут все, включая министра финансов Российской Федерации, и будут с вами разговаривать и будут принимать правильные решения. Пока мы все молчим, на нас с вами будут ездить дальше. Поэтому все это дело в нашей с вами активности. Но я еще раз повторяю, прежде всего, отраслевой профсоюз должен работать более эффективно.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Переходим к следующему блоку вопросов, где уже не просто зарплата, а повышение зарплаты и проведение ее индексации. Я прошу включить следующий видео-вопрос.

**Багаев А.Б**. Я Алан Батарбекович, член Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, республика Северная Осетия-Алания. ***Как известно, последние 5 лет не проводилась индексация заработной платы. Между тем, цены на продукты питания и коммунальные услуги растут как на дрожжах. Выражала ли ФНПР свое мнение по этому вопросу?***

**Шершуков А.В**. Михаил Викторович, и к этому же вопросу вопрос Брянской областной организации профсоюза работников госучреждений Надежды Селивониной. О том, что индексация зарплаты работникам бюджетной сферы не проводилась с 2011 года; повышается зарплата только по майским указам Президента, а начисленная зарплата, в частности муниципальным служащим, снизилась по сравнению с предыдущим годом соответственно. **Шмаков М.В**. Безусловно, неоднократно ФНПР, как и все профсоюзы бюджетной сферы, в том числе и госучреждений, об этом говорят и говорили. Но, как объясняет государство, вся страна и экономика находится в кризисе, поэтому возможности для повышения заработных плат нет (хотя это не на всех отражается). Мы считаем, что это лукавая позиция, не совсем это так. Сегодня самое хорошее время для того, чтобы требовать повышения зарплат более решительно, потому что нам объявили о том, что у нас начинается подъем. Но подъем должны почувствовать все, он, безусловно, должен сопровождаться, повышением заработной платы, выгодой для всех: и для развития экономики, бизнеса, повышения доходов государства через налоги, и самое главное, для повышения доходов населения через заработную плату и возможности повышать свою квалификацию и соответственно заработную плату.

Вообще, когда, к примеру, врач плохо выполняет свои обязанности и не очень квалифицирован, его увольняют; когда токарь или слесарь выполняет свои обязанности некачественно, его тоже увольняют. Руководители Экономического блока Правительства призваны развивать экономику, но вместо этого они только все время жалуются: «Кризис, кризис, что делать, мы ничего не можем сделать». Надо нанять новых руководителей - менеджеров, которые смогут работать и в этих сложных условиях.

Надеюсь, что в Правительство Президент призовет тех людей, которые смогут работать эффективно и развивать экономику.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Следующий вопрос.

**Попова Л.А**. Здравствуйте. Вопрос задает член Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений, председатель профкома Курганского реабилитационного центра для детей и подростков с ограниченными возможностями Людмила Александровна. У нас в социальной защите с 2014 года постоянно снижение заработной платы в виде отмены дополнительных отпусков, снятия надбавок, с воспитателей снята категория. У меня вопрос: ***будет ли и когда повышение заработной платы работникам социальной защиты населения, не вошедших в Дорожную карту***? И второе: ***когда прекратится реорганизация в структуре социальной защиты за счет должностей рядовых работников?*** Спасибо.

**Шмаков М.В**. На вопрос: «когда», если бы я был руководителем правительства или министром образования, или здравоохранения (не знаю, какому министерству подведомственно ваше учреждение), я бы ответил когда. А для того, чтобы это произошло, только повторю свою рекомендацию.

Снижая заработную плату, производя какие-либо ухудшения условий работы, руководство при этом всегда ссылается, что нам мало дают денег из того или иного бюджета. Так вот, после этого остановите свою работу и все, кому положено, прибегут и скажут: «давайте вместе решать возникшую проблему».

До тех пор, пока снижаются и заработная плата, и условия труда, а мы только терпим, ничего протестного не предпринимая, - будем терпеть и дальше. Дело в активной позиции каждого из нас, каждого руководителя, что первичной организации, что отраслевого профсоюза.

**Шершуков А.В**. И последний вопрос в этом блоке нашей встречи, это вопрос, поступивший из Брянска и от заместителя председателя Роспрофжела Андрея Карабанова, по теме: ***инициативы Роспрофжел, который некоторое время назад на сайте «Российской общественной инициативы» собирал голоса в поддержку внесения изменений в Трудовой кодекс, предусматривающий проведение обязательной индексации зарплат работников не реже одного раза в год, не ниже фактических размеров инфляции. Эту инициативу вроде бы поддержало свыше 100 тыс. человек, верифицированных голосов, но законопроектом инициатива не стала, была отклонена комиссией при открытом Правительстве. Как вы считаете, возможна ли дальнейшая совместная работа ФНПР и Роспрофжела как по данной инициативе, так и в принципе по внесению механизма индексации зарплаты работников уже в подзаконные акты?***

**Шмаков М.В**. Конечно, возможна. Я говорил об этом на регулярных совещаниях с руководителями профсоюзов, и мы с вами должны понимать, что для наших профсоюзов, объединяющих около 20 млн. членов, по плечу любая инициатива, связанная с трудом. Это уже не первая инициатива Роспрофжел и во надо здесь сказать спасибо этому Профсоюзу, активно использующему такой механизм, как сбор верифицированных подписей для продвижения своих инициатив, которые дальше поступают в соответствующую комиссию Открытого правительства.

Надо сказать, что если мы соберем не 100 тысяч подписей, а миллион, то тогда и Открытое правительство по-другому будет решать. А если 2 миллиона, еще быстрее будут решать. А если хотя бы 5 миллионов, это всего 1/4 от нашей общей численности, то тогда это будет уже совершенно другая общественная ситуация.

Считаю, что Открытое правительство - это ненужный орган. Тем более, что его эксперты «заряжены» только либерально-экономическими идеями и считают, что надо заставлять людей работать почти «за так», повышая при этом производительность труда «на ровном месте», заботясь лишь о своей повышенной зарплате. Это безответственные люди, которые принимают безответственные решения.

К сожалению, и депутаты Государственной Думы из всех фракций поддерживают подобное. У вас есть депутаты от каждого региона во всех фракциях, которые бьют себя в грудь и говорят, что защищают интересы того региона, который они представляют в Государственной Думе, в Совете Федерации. Но когда дело доходит до конкретного принятия или непринятия бюджета на следующий год, когда включение в бюджет тех или иных выплат, они как-то сильно ослабевают свое давление и голос… Они редко откликаются на требования граждан «своего» региона. Надо чаще их к себе приглашать и строже спрашивать.

Мы регулярно встречаемся с депутатами Государственной Думы. Вы знаете, что в Государственной Думе работает профсоюзная группа «Солидарность», в ней 28 человек на сегодняшний день; мы все свои требования до них доводим; но дальше фракции. Есть фракции, что «Единая Россия», что «Справедливая Россия», что ЛДПР, что КПРФ, эти фракции не всегда, я бы даже сказал, очень редко поддерживают то, что людей, ориентированных на профсоюзы и доносящие на своих фракциях требования, редко их поддерживают. Там есть другие интересы, политические, которые как бы более ценные для этих партий, чем требования профсоюзов.

Поэтому нам необходимо, и мы предлагаем каждому профсоюзу отраслевому иметь хотя бы 20-30% членов профсоюза, которые будут соответствующим образом зарегистрированы на этих правительственных сайтах. И тогда, когда объявляется кампания, такая, которую предложил и проводит Роспрофжел, мы должны там собирать не 100 тысяч подписей, а 200, 500, миллион и так далее; и тогда наш голос будет звучать увереннее, и требования будут выполняться быстрее.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Коллеги, мы работаем уже 45 минут, планировали уходить на паузу по предварительному хронометражу 25 минут, но сейчас уходим на паузу, соответственно после нее ответы по следующим темам: северные МРОТ, СОУТ, индексация пенсий работающим пенсионерам, аутсорсинг и еще ряд достаточно интересных вопросов, поэтому не переключайтесь.

*Пауза*

**Шершуков А.В**. Мы продолжаем наше общение, уважаемые коллеги. Тема: северные и МРОТ. Соответственно, из ряда профсоюзных организаций поступили вопросу ***по составу МРОТа, соответственно, компенсационные и стимулирующие выплаты, и о перспективах вхождения и не вхождения в МРОТ северных надбавок***. Соответственно, такие вопросы были от профкома Славгородского аграрного техникума, от представителя Федерации профсоюза Забайкалья Сэйлмы Баты Манкуевой, прошу прощения, и председателя Федерации профсоюзов Камчатки – Зимина. Что с северными?

**Шмаков М.В**. Я уже сказал в первой части нашего общения, что в МРОТ не входят ни стимулирующие, ни компенсационные надбавки. Конечно, местное творчество, в частности последняя инициатива губернатора Магаданской области Печонова, который призывает поднять волну требований к Правительству, чтобы в состав МРОТ вошли северные надбавки, - это бред. Вы почитайте наше заявление. Мы такое заявление приняли еще во вторник (10 октября).

**Шершуков А.В**. Он как бы отозвал свою инициативу…

**Шмаков М.В**. Конечно отозвал. Это, я считаю, роспись в своей некомпетентности…

Сейчас в первом чтении принят закон по повышению МРОТ. Мы с ним не до конца согласны, прежде всего по срокам введения в действие. В соответствии с Трудовым кодексом и Конституцией России никакие стимулирующие и компенсирующие выплаты не должны входить в минимальный размер оплаты труда. Это плата за труд, а не за проживание в северных регионах. Поэтому эти надбавки должны остаться, они должны учитываться в заработной плате, но не в МРОТ. Тут должен быть установлен минимальный размер оплаты труда, после этого умножаться на соответствующий районный коэффициент, дальше премиальные и другие региональные выплаты и выплаты, предусмотренные на предприятии. После чего группируется заработная плата каждого конкретного человека. Только так. Мы на этой позиции стояли, стоим и будем стоять всегда!

**Шершуков А.В**. Спасибо. Следующая тема СОУТ: спецоценка условий труда. Прошу включить видео-вопрос, который пришел к нам из Кузбасса.

**Ермаков С.В**. Добрый день, Михаил Викторович. Я Сергей Викторович, главный технический инспектор труда ГНПР по Кемеровской области. ***Методика проведения специальной оценки условий труда при оценке вредных факторов ставит работников в неравное положение. Повышенная температура для сталеваров печи является вредным фактором. Такая же температура для работающих на открытом воздухе, не подлежит оценке. Минус 30 для работающих в холодильной камере, является вредным фактором; минус 30 для работающих в поле, оценке не подлежит. То же самое касается химии, аэрозолей, шума, вибрации и травмоопасности.***

***У меня и вопрос и предложение. Вопрос: существует ли, на ваш взгляд, возможность устранить такое издевательство в переговорном процессе с Министерством труда? И предложение: если Министерство труда к переговорам не способно, необходимо принуждать Минтруда к изменению методики в судебном порядке. Предлагаю объединить усилия ФНПР и территорий для окончательного решения этой задачи. Спасибо.***

***Шершуков А.В.*** Михаил Викторович, к этому, примерно в таких же формулировках добавляют вопросы председатель первичной профсоюзной организации НИТИ им.Александрова – Шишкин; и председатель первичной профсоюзной организации Амурской генерации – Колесников. То есть, ***практика применения СОУТ выявила проблемы. Что мы с этими проблемами будем делать в части либо изменения методики соответственно, либо судиться?***

**Шмаков М.В**. Вопрос понятен, спасибо, и он наиболее рельефно прозвучал в этом видео-ролике. Только к субъектам, которые должны более активно этим заниматься (а не только Кемеровская областная организация горно-металлургического профсоюза), надо добавить центральный комитет этого профсоюза.

Да, мы все должны соединить усилия для того, чтобы оказывать давление и на Минтруд для изменения методики, и на всех остальных интересантов, чтобы эта методика была разумной и работающей. Если рабочее место у человека в минус 30 на улице, то тогда это должно учитываться как вредный фактор на рабочем месте. Если плюс 40 на солнце на его рабочем месте, а он не просто вышел покурить за ворота, то это так же вредный фактор, как и работа у доменной печи или других установок, которые работают с горячим металлом. Безусловно, так и надо делать. Это совершенно справедливые требования. Я уверен, что соединив усилия, мы этого достигнем.

Но я хочу обратить внимание здесь на то, что спецоценка условий труда носит общий характер для всего предприятия, а мы с вами, как руководители профсоюзов, должны заботиться о тех рабочих местах, на которых работают члены профсоюза, чтобы для них спецоценка условий труда была проведена полностью, без изъятий, с полным выполнением требований методики, чтобы работники были с проверенными приборами, градусниками, шумомерами. Проверенными, а не теми, которые можно подкрутить. И чтобы, скажем, уровень шума замерялся не в обеденный перерыв, в то время, когда идет конкретная работа на данном рабочем месте.

Это все тонкости. Но я еще раз повторяю, это важный фактор для привлечения тех, кто жлобится, не хочет платить взносы в профсоюз и говорит, что «мне не нужен профсоюз, я сам за себя постою». Вот пусть в рамках СОУТ, когда его рабочее место оценивают, он сам за себя и выступает, или вступает в профсоюз, платит взносы, тогда он будет защищен своим профсоюзом на предприятии и в отрасли, горно-металлургическим например, и в целом Федерацией Независимых Профсоюзов России. С халявщиками дело иметь не будем! А методику будем подстраивать под реальные условия работы.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Очередная тема: ***индексации пенсий работающим пенсионерам.*** Аналогичные вопросы, примерно одинаковые, поступили из Роспрофжела, от председателя Красноозерской районной организации профсоюза работников АПК – Черкашиной; и городской организации профсоюза здравоохранения – Дебишевой, соответственно. ***Удастся ли профсоюзам добиться индексации пенсии работающим пенсионерам и какова позиция в этой связи у ФНПР?***

**Шмаков М.В**. Это совершенно справедливые требования и предложения. Мы категорически против того, что у работающих пенсионеров неравные условия с неработающими пенсионерами. Человек выполнил условия своей страховки (а это страховая система), ему назначена пенсия в соответствии с условиями страховки и если пенсия вообще индексируется (как положено по закону), то это должно производиться вне зависимости от того, человек работает или не работает. Именно это должна обеспечивать наша пенсионная система. Когда она в будущем, возможно, изменится, тогда будут другие условия страховки. Думаю, мы сможем добиться того, чтобы это несправедливое решение было отменено.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Тема, связанная с так называемым заемным трудом. ***Как известно, в свое время был принят законопроект о запрете заемного труда в Российской Федерации. Поступило два вопроса, которые относятся не к аутстаффингу, а к аутсорсингу.***

**Шмаков М.В**. Людей иногда обводят вокруг пальца из-за применения некоторых иностранных слов. Аутстаффинг - это заемный труд из разряда тех, когда для выполнения трудовых обязанностей персонал передается из других предприятий и он выполняет труд на другом предприятии в качестве аренду работников и специалистов. Аутсорсинг - это проведение работы другой организацией. Аутсорсинг применяется везде и всегда. Применялся он и в Советском Союзе в виде выполнения подрядных работ специализированными организациями.

Например, ремонт доменной печи. Он в редких случаях выполнялся подразделением данного металлургического комбината. Были специализированные компании или организации в Советском Союзе, предприятия, которые приезжали, эту домну ставили на ремонт, выполняли эту подрядную работу, а дальше идут расчеты за выполненную работу между этими предприятиями и юридическими лицами. В этом нет ничего необычного.

Другое дело, как сейчас этот аутсорсинг стал применяться. Например, сокращают: раньше столовая, предположим, была…

**Шершуков А.В**. Ее выводят в отдельную организацию…

**Шмаков М.В**. Да, комбинат питания раньше был в структуре предприятия, сегодня его вывели на аутсорсинг, сделали отдельную структуру, которая работает на этом же предприятии, так же, как раньше, кормит людей в зависимости от графика работы.

Для чего делается? Как правило, не бывает идеальных случаев, начинают возникать недопонимания, так как при этом есть разница для самих работников. Раньше они были в составе предприятия и по одному коллективному договору получали свои бонусы от предприятий. Теперь же они в отдельном предприятии, там нет этих бонусов, там даже нет иногда коллективного договора. В общем, люди оказываются в более ущемленных условиях. Но зато основное предприятие немедленно, на бумаге, повышает производительность труда (произведенная продукция, поделенная на количество персонала). В общем, это все такие «счетные моменты» организации труда. Возможно? Возможно.

Какие есть профсоюзные методы? Во-первых, оставлять данных работников в едином профсоюзе бывшего общего предприятия, которые остаются на учете и с теми же самыми социальными пакетами: и работники, выведеные на аутсорсинг, и юридические лица.

Часто юридические лица с другими руководителями, которые говорят, что я вам здесь самый большой начальник - и отец и мать - и никакого профсоюза мне не надо, никакого коллективного договора заключать не будем. И принуждают выходить из профсоюза. Это неправильно. Надо бороться за свои интересы, создавать профсоюз, заключать договор и добиваться того, чтобы этот коллективный договор был не хуже, чем на «материнском» предприятии, откуда они ушли.

А по аутстаффингу (именно по заемному труду) впервые в мире и в единственной стране мы добились принятия закона, запрещающего заемный труд. Сегодня мы имеем постоянные атаки, не с целью в лоб отменить этот закон, но как-то его обойти – эти атаки поддерживаются Финансово-экономическим блоком Правительства, а инициаторами, как правило, выступают крупные транснациональные корпорации и их глашатай: американская торгово-промышленная палата в России, которая требует от Правительства принятия заемного труда, угрожая тем, что «к вам в страну не пойдут инвестиции, потому что у вас принят закон о запрете аутстаффинга». Это ерунда! Не потому не пойдут инвестиции, а потому, что никому из наших конкурентов (они считают конкурентом нашу страну), они просто не дают развиваться, чтобы уничтожить конкурента.

Какой развал страны мы получили в 90-е годы и что делалось? Вот эти все иностранные компании приходили не для того, чтобы развивать предприятия в России - это каждый на своем опыте, кто с этим сталкивался, может подтвердить. Они приходили, для того чтобы подобное предприятие в России уничтожить, а самим в международной системе занять доминирующее положение и монопольное положение. Знаем мы эти инвестиции, знаем мы эти требования и интересы международного капитала!

**Шершуков А.В**. Михаил Викторович, тем не менее, чтоб закончить вопрос по аутсорсингу. Дело в том, что те ***вопросы, которые присланы на эту тему от Садкинской первичной профсоюзной организации работников комбината «Магнезит» (ГМПР), а также из Роспрофжел; они коренятся к тому, чтобы принять закон о запрете аутсорсинга. Я из Ваших слов понимаю, что борьба с аутсорсингом через усиление профсоюзных организаций, по сути.***

**Шмаков М.В**. Я категорически предлагаю авторам этого вопроса поглубже разобраться с экономикой и положением своих предприятий.

С аутсорсингом бороться не надо и вредно, потому что это одна из форм организации труда, организации производства. Вы понимаете, это некий перенос на «свою историю» объективных экономических процессов. Недовольство возникает, когда одно большое предприятие непрофильные активы продает или выводит. Для металлургического комбината организация общественного питания актив непрофильный, если брать чисто либеральную экономику, и поэтому выведение его на аутсорсинг обосновано повышением (на бумаге) производительности труда.

В нашей истории это происходило из-за слабости государства в 20-30-е и 40-е годы, когда были другая экономическая политика, когда крупное предприятие было не только градообразующим: оно отапливало весь город или поселок, не только строило жилые дома, но и кормило своих работников, организовывало пионерские лагеря, базы отдыха, санатории за счет, естественно, прибыли, развития производства… Сейчас другая экономическая политика. Хотя и сегодня есть у нас отрасли высокодоходные, они имеют возможность, несмотря ни на что, продолжать содержать и собственные столовые, и собственные пионерские лагеря, и собственные санатории и базы отдыха, собственный стадион и так далее…

Изменим экономическую политику, будет более эффективная экономика, тогда больше предприятий смогут вернуться к старой системе, которая конечно для коллектива более комфортна. И мы за это. Но только сам аутсорсинг здесь вообще не при чем. Аутсорсинг - это работа специализированных организаций по проведению специальных работ на данном предприятии, потому что нельзя все до конечной продукции выпускать в рамках одного предприятия. Это кооперация.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Следующий вопрос является классическим. Я встречал его практически, если не на всех встречах с профсоюзными активистами, то процентах на 80; он пришел к нам из целой группы организаций. Его задает Жетлова, председатель Ивановской областной организации профсоюзов жизнеобеспечения; Иван Григорьев, председатель профкома Новокузнецкого алюминиевого завода ГМПР; Елена Зиновьева – Профсоюз строителей Урса-Евразия г.Чудово Новгородской области; Кудряшов – Тюменская областная организация профсоюза здравоохранения; Челябинский профсоюз жизнеобеспечения, областная организация; Профсоюз АПК, Табучинская районная организация «Огнево».

***И вопрос, на который неоднократно отвечали, в том числе и коллегиальные органы профсоюза, это колдоговор, на кого должен распространяться; должен ли он распространяться только на членов профсоюза, соответственно к этому. Вопрос классический. Единственно, что среди присланных вопросов Владимир Евгеньевич Семенов, это первичная профсоюзная организация «Азот», филиал «Азота» - «Уралхим» в г.Березняки, спрашивает в дополнение к классическому вопросу о том, что может быть заключать договора о взносе солидарности, где работники - не члены профсоюза платят 1% соответственно, и за этот 1% профсоюз выполняет функцию их дополнительной защиты.*** Я понимаю, вопрос неоднократно был задан и на него неоднократно было отвечено, но вопросов тем не менее много на эту тему.

**Шмаков М.В**. Первая рекомендация: задайте этот вопрос сначала руководителю своего отраслевого профсоюза, пусть он вам ответит. У нас есть консолидированное мнение по этому вопросу.

Здесь, видимо, мы еще все недорабатываем, потому что информация о принятых решениях, дискуссиях, которые идут по тому или иному решению, не доходит до первичных профсоюзных организаций, самое главное, не доходит до членов профсоюза. Поэтому рекомендую вам смотреть, знакомиться с сайтом «Солидарности», выписывать газету «Солидарность», публиковать в своих региональных изданиях материалы на эту тему, которые имеются в ФНПР и в ваших отраслевых профсоюзах, чтобы этот вопрос был более понятен для всех.

Забегая вперед, или отвечая на последний вопрос о взнос солидарности для не членов профсоюза, скажу, что если вы это запишите в коллективный договор, будет хорошо. Но надо понимать, что коллективный договор принимается не профсоюзной организацией и администрацией предприятия. Посмотрите в законе - коллективный договор вырабатывается конференцией работников. Если профсоюз на предприятии составляет более 50% количества членов профсоюза от работников, то тогда, конечно, легко на конференции трудового коллектива, которая собирается для того, чтобы определить, кому поручить разработку коллективного договора, и голосованием определяется – «поручить профсоюзному комитету данного профсоюза». Если менее 50% составляет количество членов профсоюза, то в этом случае совсем не очевидно, что поручат именно профсоюзному комитету разрабатывать коллективный договор.

Дальше посмотрите ситуацию, когда несколько разных профсоюзов на предприятии. Будет борьба: какому профсоюзу поручат разрабатывать коллективный договор. А после, когда разработан коллективный договор, снова надо собирать не профсоюзное собрание, а собрание трудового коллектива, или конференцию трудового коллектива, которая будет одобрять или не одобрять разработанный проект. После этого конференция решает: кому от имени работников подписать этот коллективный договор с администрацией.

Коллективный договор - это комплексный документ. Есть вопросы и решения, которые должны проводиться на этом предприятии вне зависимости от членства в профсоюзе. Ну, например, тарифы за работу: оплата труда за одинаково сделанную работу будет одинаковая в соответствии с тем порядком оплаты труда, который записывается в коллективный договор. А вопросы труда и отдыха, сменность, время отдыха, межсменные перерывы (тоже заносится в коллективные договоры) и тоже на всех распространяется, а не только на членов профсоюза. Поэтому, вообще-то, весь этот вопрос вытекает от того, что ваши коллективные договоры в 90% случаев, переписываются с советских коллективных договоров, которые были составлены 30-40 лет назад, после этого несколько дорабатываются, другие цифры представляются, и все…

Но у нас жизнь изменилась, экономика изменилась и поэтому коллективный договор в отличие от советского времени сегодня есть элемент трудовых отношений, а правила и права этого коллективного договора записаны в трудовом законодательстве. И когда идут разные судебные тяжбы, ссылка на коллективный договор, это весомый аргумент для принятия решений то ли в пользу администрации, то ли в пользу работников.

Наши разработки имеются во всех ваших отраслевых профсоюзах: какая методика и какой состав современного коллективного договора должен быть. Грубо говоря, есть общие положения, которые должны в любом случае распространяться на всех.

Дальше речь идет, скажем так, «о коврижках», которые записаны в коллективном договоре, дополнительных бонусах или соцпакете, которые также записываются в коллективный договор. Например, организация летнего отдыха детей, путевки в детский лагерь отдыха. Основная претензия здесь в том,, что люди ни взносы в профсоюзы не платят, ни каким-либо другим образом не участвуют в общественной жизни предприятия, но имеют точно такие же льготы от предприятия по направлению своих детей на базы отдыха, детский оздоровительный отдых и так далее. Это вызывает определенное напряжение и недовольство.

Так вот, здесь надо делить этот коллективный договор на два документа. Есть договор, то, что называется коллективным договором, а есть соглашение между профсоюзным комитетом и администрацией предприятия о совместной организации летнего отдыха детей. Туда, с одной стороны профсоюзный комитет вкладывает свои организационные, интеллектуальные усилия, частные денежные средства, и конечно, основной объем денежных средств и производственных усилий туда вкладывает предприятие. Но когда это будет не по коллективному договору, а по отдельному соглашению профсоюзного комитета с администрацией предприятия, вот тогда распределение этих путевок так, как договоритесь, кому в первую очередь, кому - во вторую, кому по одной цене, кому - по другой, и так далее. Вот это будет хороший мотивирующий момент для того, чтобы все те, я по-другому не могу назвать, «халявщики» и «жмоты», которые не хотят платить 1% взноса и состоять в профсоюзе, вот они пусть и считают свои затраты. Они, как правило, считают, *что* мне дал профсоюз и сколько я дал взносов.

Но деньги, это не главное в профсоюзной работе. Это ты просто страховку платишь, как платишь страховку за автомобиль, но если ты попадешь в аварию, тебе выплата гораздо больше, чем туда заплатил по страховке. Так и здесь. Не с каждым, к счастью, возникают всякие проблемы, где требуется юридическая помощь, которая бесплатна для членов профсоюза. Где-то требуется организационная помощь и контрольная функция, как при проведении спецоценки условий труда на рабочем месте и так далее по функциям профсоюза. Поэтому это все важнейшие мотивационные моменты.

Теперь по поводу того, что коллективный договор «только для членов профсоюза». Повторяю, если профсоюзов на предприятии несколько, тогда что - сколько профсоюзов, столько коллективных договоров? Но при этом я вам гарантирую, что для «желтого профсоюза», созданного самой администрацией предприятия, состоящего из гораздо меньшего количества членов, коллективный договор при таком подходе будет гораздо лучше, чем для принципиального профсоюзного комитета, который защищает права своих членов, права работников. Мы с этим сталкивались до 2002 года; сначала в 90-х, когда был подкорректирован старый советский КЗОТ, кодекс законов о труде. И так было до тех пор, новый Трудовой кодекс предусмотрел порядок «Одно предприятие – один коллективный договор» (при нашей солидарной позиции с работодателями). И если несколько профсоюзов на предприятии, то профсоюзы должны сесть и определиться в зависимости от своей численности, удельного веса членства на данном предприятии, как создать совместную комиссию для разработки, а потом в дальнейшем - подписания коллективного договора.

Тем, кто с этим не сталкивался, а только теоретически считает, что вот если будет только для членов профсоюза коллективный договор, то будет легче работать конкретному председателю профкома, могу сказать - работать надо и повышать членство в своем профсоюзе, не думать, что все автоматически это будет. Вот поставьте себе задачу, как на передовых предприятиях; 98% работающих – члены профсоюза; тогда у вас не будет этих проблем в принципе. А когда вы и делать ничего не хотите, а только говорите, что «нам трудно работать, потому что коллективный договор не на членов профсоюза, а на всех, поэтому у нас из профсоюза выходят и говорят, что все равно я по коллективному договору все получу». Работать надо на каждом месте профсоюзного руководителя и активиста.

И еще скажу важное, когда отсылаю вас к вашим профсоюзам и центральным комитетам, - этот вопрос уже неоднократно поднимается. Не так давно мы проводили в Академии труда и социальных отношений специальный Круглый стол, где приглашали широкую профсоюзную общественность. Мнения были разные, но консолидированное мнение большинства и на Круглом столе и среди председателей ваших профсоюзов – коллективный договор должен распространяться на всех работников, потому что те вызовы и опасности, если это дифференцировать, перевешивают все те негативные моменты, которые при этом возникают. Эти решения должны быть доведены до каждой первичной профсоюзной организации, поскольку это решение ваших отраслевых профсоюзов.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Вопрос о Фонде социального страхования; задает его специалист Дагестанской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения – Тимиров: ***«Как вы оцениваете эффективность работы Фонда социального страхования, функции которого до 90-х годов находились под юрисдикцией профсоюзов? И возможен ли сегодня возврат функций Фонда к профсоюзам?»***

**Шмаков М.В**. Возврата хотелось бы, но возродить руководство Фондом социального страхования профсоюзами маловероятно.

**Шершуков А.В**. ***А эффективность сейчас?***

**Шмаков М.В**. Что касается эффективности, то надо понимать, что сильно изменилось Законодательство, изменилась экономика в стране, экономика каждого предприятия и поэтому прямой возврат к тем методам и возможностям, которые имел Фонд социального страхования позавчера в Советском Союзе, невозможен. Мы сейчас добиваемся другого, но уже несколько лет, чтобы руководство деятельностью Фонда и социального страхования и Пенсионного фонда, и Фонда обязательного медицинского страхования было реально трехсторонним: профсоюзы, работодатели и представители Правительства. И чтобы руководители этих фондов назначались именно вот этим коллегиальным руководящим органом. Сейчас есть несколько предложений, несколько разработок в новом Законодательстве о положении фондов в законодательном и экономическом поле страны, но они не до конца нас удовлетворяют, мы ведем по этому поводу переговоры. Смысл которых - руководители фондов должны быть не госчиновники, подчиняться не Правительству, как это сейчас, когда Правительство давит и всякие негативные моменты происходят, а трехстороннему управлению.

Дело в том, что эти фонды независимы и не надо путать их с бюджетными фондами, которые работают по принципу страховых систем типа ОСАГО, медицинских страховых кампаний и тому подобное. «Нашим» фондам государство имеет право только помогать. У нас есть соответствующие разработки, доказательства, аргументы, так как данные фонды - это средства людей, там застрахованных, средства граждан, средства работников. Государство же считает, что это государственные средства. Заблуждение! И на нем построена вся сегодняшняя идеология руководства этими фондами. Поэтому мы себе ставим задачу изменить способ управления ими, действительно в полном объеме внедрить страховые принципы.

Более того, помните, мы с вами жили 10 лет, когда был единый социальный налог (потом нам удалось переломить ситуацию): тогда у нас не было никаких прав - только государство со своей налоговой системой. А когда это страховые фонды, то совсем другая ситуация. И сегодня одновременно с тем, что надо решать проблему повышения эффективности управления фондами, мы отбиваемся от постоянных предложений от имени Министерства финансов, от других всяких аналитических, экономических групп типа кудринской, о том, что давайте вернемся к единому социальному налогу. Ни в коем случае этого нельзя допускать!

**Шершуков А.В**. Спасибо. Следующая тема: профсоюзные награды и «Ветеран труда». Прошу включить вопрос, который к нам пришел в формате видео.

Михаил Викторович, здравствуйте, меня зовут Анна Алексеевна, правовой инспектор труда Федерации профсоюзов Курганской области. Вопрос такой: ***что делается в Федерации Независимых Профсоюзов России для внесения в Федеральный закон о ветеранах изменений, по которым награды ФНПР будут приравниваться к ведомственным, чтобы штатные профсоюзные работники, имеющие награды ФНПР, могли претендовать на присвоение звания «Ветеран труда» при обращении в органы соцзащиты?***

**Шмаков М.В**. Я должен вам сказать, что уже профсоюзные награды для штатных работников профсоюза приравниваются к ведомственным наградам, они и есть ведомственные награды. Однако решение по присвоению звания «Ветеран труда», поскольку это связано с определенными льготами принимается на основе регионального законодательства. И во многих регионах профсоюзные награды учитываются в числе основания для присвоения звания «Ветеран труда», в некоторых - нет. Если в вашем регионе не учитываются, надо спрашивать с депутатов регионального Заксобрания. Этого надо добиваться на месте.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Сейчас мы уходим на паузу. После нее вопросы по темам: профсоюзная путевка и много вопросов коротких, но существенных, по теме: профсоюзная структура.

*Пауза*

**Шершуков А.В**. Михаил Викторович, целая группа вопросов по теме, связанной с профсоюзными путевками. Это Федерация профсоюзов Республики Северная Осетия-Алания; председатель Владимирского областного объединения профсоюзов Сухарникова; Брянский обком организаций профсоюзов работников госучреждений и общественного обслуживания; Калашникова - Астраханское областное объединение организаций профсоюзов; Волочуев – председатель Рескома профсоюза работников строительства и промстройматериалов.

Суть в следующем. ***Сейчас имеется возможность приобретения профсоюзной путевки со скидкой в 20% и это хорошо. Соответственно вопрос заключается в том, можно ли этот процент скидки увеличивать для членов профсоюза. Тут разные вариации, в том числе, и почему установлена скидка в 20%, а не больше?***

**Шмаков М.В**. Профсоюзная путевка, где скидка 20%, позволяет продавать эти путевки по себестоимости. Вы понимаете, что ниже себестоимости продавать нельзя. Кто-то поработает ниже себестоимости, потом этот санаторий, предприятие будет банкротом и на этом все дело закончится. Поэтому 20%, это суть средняя рентабельность.

Можно ли увеличить скидку? Да, можно, за счет средств каждого профсоюза; и это некоторые наши организации делают. То есть скидка 20%, это тотальная профсоюзная скидка. При этом в санаториях, где контрольный пакет принадлежит ФНПР. У вас же есть региональные санатории, там не во всех профсоюзная скидка есть. Даже в принадлежащих региональным объединениям профсоюзов - не во всех есть скидка 20% по разным причинам.

Вы посмотрите, как у вас работают санатории в регионах. В некоторых организациях дополнительно, еще, скажем, 10% оплачивает сам профсоюз, тогда получается для человека 30% скидка; если можете больше оплачивать, больше доплату за путевку делайте. Но ведь это никто не спонсирует, ни соцстрах, ни государство, никто сюда не вкладывает средства, кроме профсоюзов… Вы же, приходя в хлебный магазин, не будете предлагать купить хлеб за 20 рублей по его цене, а за 10, остальное за скидку? Кто ее даст? Хлебокомбинат, магазин? Магазин только наценку сделает на цену хлебокомбината…

Так что, ответ: это можно. За счет профсоюзных средств.

Для того, чтобы было больше профсоюзных средств, которые можно в том числе направлять на эти цели, нужно сделать ряд вещей. Первое: увеличение членства в профсоюзе - тогда у вас будет больше валовый сбор членских взносов. Второе, - оптимизация структуры профсоюза. А если профсоюзное членство в данном регионе позволяет только содержать председателя обкома, рескома и полбухгалтера, тогда о каких скидках говорить! Тогда надо ликвидировать этот обком или реском, а там назначать представителя профсоюза в данной области.

Недавно еще раз посчитали, какая оптимальная или минимальная численность членов отраслевого профсоюза, работающих в данном регионе, для того чтобы здесь мог реально функционировать областной или республиканский комитет данного отраслевого профсоюза. Получилось 12 тысяч человек. А если там 500 человек, 3 тысячи, 6 тысяч? Это нерентабельно, так как вы разоряете сами свой профсоюз и больше никаких дополнительных из профсоюзной кассы льгот для членов профсоюза сделать не сможете, поскольку у нас с вами самоокупаемая организация, чем больше членов профсоюза, тем больше валовый сбор, и соответственно возможности.

И третье, что я хочу сказать по этому поводу. Есть резолюция IХ Съезда ФНПР по совершенствованию финансовой системы профсоюзов, ее надо выполнять. Что там, я не буду пересказывать, но надо переходить на другую систему финансовой деятельности профсоюзов, концентрировать средства на самых важных направлениях. Прежде всего, для того, чтобы нанимать или приглашать на работу хороших экспертов по экономике для составления коллективных договоров.

Кстати, был вопрос раньше о выходе на федеральные телевизионные и радиоканалы - это все требует средств. Вы знаете, что ФНПР раньше вело (сейчас уже меньше) передачу на «Радио России» (до этого на «Маяке») - это все платные передачи, мы платим за эфирное время, которое занимаем своими сообщениями и выступлениями. Будет больше средств – будем больше времени на теле- и радиоканалах выступать. Кроме этого, уже на определенном уровне расходовать часть средств не просто на материальную помощь, а концентрировать, и, скажем, датировать от имени профсоюза часть путевок. Вот наши действия на этом направлении.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Переходим к теме: профсоюзная структура. Прошу включить видео-вопрос.

**Татаурова Л**. Здравствуйте, я председатель молодежного совета одного из Первоуральских заводов. Михаил Викторович, ***если бы в мире существовал рейтинг влиятельности профсоюза, то в лидерах этого списка, на ваш взгляд, профсоюзы каких стран были бы; и на какой строчке расположились бы профсоюзы России?***

**Шмаков М.В**. Могу сказать честно, глядя вам в глаза и отвечая на ваш вопрос, в лидерах мирового профсоюзного движения – профсоюзы России и Федерации Независимых Профсоюзов России. Это признают все наши коллеги, имея в виду наше с вами влияние на региональные правительства, на работодателей, на федеральное Правительство. Мы самые серьезные и самые сильные в мире.

Конечно, в мире есть еще сильные профсоюзы. К ним можно отнести профсоюзы в Германии, во Франции (хотя их там четверо). Относительно сильные в Италии, слабеющие в Соединенных Штатах при сокращающейся постоянно численности, в Японии достаточно сильные профсоюзы, вот и все. Такой системы трехсторонних переговоров и соглашений, которая создана в Российской Федерации, нет ни у одних профсоюзов в мире – мы с вами имеем инструмент влияния, закрепленный законодательно и в практике нашей деятельности. Можете не сомневаться, нашу с вами силу все признают.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Следующий вопрос тоже видео, прошу включить. Из Белгорода.

**Таджирян К.С**. Карина Суреновна, член Профкома «Дмитровский сельскохозяйственный техникум». Уважаемый Михаил Викторович, ***профсоюзная молодежь Белгородчины активно обсуждает на своих дискуссионных площадках количество сроков избрания председателей в профсоюзных организациях различного уровня в целях перспективы роста профсоюзной молодежи. Будет ли введено ФНПР квотирование сроков избрания на руководящие должности общероссийских профсоюзов, территориальных объединений, например, на три срока?***

**Шмаков М.В**. Во-первых, каждый профсоюз автономен и в соответствии со своим уставом он может устанавливать какое-то ограничение для количества сроков выборов руководителей на каждом уровне своей структуры, а может не устанавливать. Как правило, сейчас это не установлено. Поэтому внутри профсоюза надо решать, если эта проблема актуальна. Самое главное при этом, активность человека, надо выбирать активных. Если человек не справляется или неэффективно работает, есть плановая отчетно-выборная конференция, выбирайте другого, не дожидаясь трех сроков, достаточно одного. А если вообще из рук вон плохо работает, переизбирайте такого горе-активиста посреди его срока, выбирайте нового, все в ваших руках.

Что касается ФНПР, то сейчас на уровне Съезда только Устав может определять внутрипрофсоюзные правила, а также те документы, которые разработаны в развитие Устава. ФНПР сегодня ввело не квоты, а ввело определенные ограничения для избрания руководителей территориальных объединений организаций профсоюзов во всех территориях, поэтому принимает решение или рекомендует для избрания Исполком ФНПР, и претендент на эту должность, если он ранее не был руководителем этого территориального объединения, должен быть не старше пенсионного возраста (60-ти лет). Некоторые задают вопрос: почему 60 лет, когда, скажем, 65 уже в госслужбе уже 65. Когда пенсионный возраст повысят у нас, то тогда и у нас может повысится возраст избрания. А так мы считаем, что человек должен быть дееспособным, когда он хочет возглавить и его избирают руководителем территориального объединения организаций профсоюзов. С трудом это проходило, но сейчас уже все привыкли. А сначала это вызвало среди руководителей среднего звена серьезные возмущения, но тем не менее, жизнь идет вперед.

А молодежи совет один - чем более вы будете активными и результативными, тем быстрее вас изберут на любую выборную должность. Я вам могу сказать, у нас не хватает подготовленной и активной молодежи для занятия многих достаточно крупных должностей в целом в структуре ФНПР.

**Шершуков А.В**. Следующий вопрос из Роспрофжел. ***Во многих странах профсоюзы сами решают, кто именно, какой орган проводит коллективные переговоры и подписывает коллективные договора. Часто это делает председатель отраслевого профсоюза. В России трудовым законодательством все права отданы первичной профсоюзной организации. Часто из-за слабости и зависимости первички не в состоянии должным образом отстаивать интересы работников. И вот вопрос: возможны ли внесения изменения в Законодательство, позволяющие профсоюзам самим принимать решение, какой именно профсоюзный орган уполномочен подписывать коллективные договоры? Как вы считаете?***

**Шмаков М.В**. Сегодня это не запрещено законодательством. Такое решение должно быть в рамках соответствующего профсоюза с назначением человека, который должен подписывать коллективный договор. Думаю, когда мы сами изменим практику, после этого можно будет изменять и законодательство. Сначала практика, как критерий истины - она должна подтвердить эту идею.

Например, в малочисленных организациях, или когда ликвидируется обком профсоюза, там назначается представитель профсоюза в данной территории. Он должен быть подготовленным человеком с возможностью привлечения серьезных экспертов по экономическим вопросам, может вести переговоры, заключать и подписывать коллективный договор от имени данной первичной профсоюзной организации или от трудового коллектива. Я уже рассказывал, что от имени конференции трудового коллектива подписывается коллективный договор, а в техническом плане - от имени профкома, если там большинство членов профсоюза от общей численности работников предприятия.

Представитель профсоюза получает доверенность от первичной профсоюзной организации на ведение переговоров, а потом доверенность первичной профсоюзной организации на подписание коллективного договора. Если все это соблюдено, никаких нарушений по действующему законодательству не будет, а будет более эффективная работа. И я с этим согласен.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Следующий вопрос от Магомедова Абдулы Абдулаевича, Дагестанский республиканский совет организаций профсоюзов: ***надо ли повышать размер членского профсоюзного взноса, который сейчас составляет 1%?***

**Шмаков М.В**. Вопрос сложный. Об этом прежде надо спросить у членов профсоюза. Просто так взять и директивным образом повысить членские профсоюзные взносы маловероятно - это самостоятельное решение каждого профсоюза. Правда, есть разная практика в мире.

**Шершуков А.В**. В Азербайджане 2% ...

**Шмаков М.В**. Есть разная практика в мире, которая закреплена в соответствующем национальном законодательстве. Если говорить про Азербайджан, там законодательно определено, что профсоюзный взнос составляет 2% от заработка, плюс к этому профсоюзам Азербайджана сохранено, как было в Советском Союзе, управление средствами социального страхования. Есть Китай, где членский профсоюзный взнос составляет полпроцента с человека, но по китайскому законодательству каждое предприятие в фонд профсоюза от общего объема фонда оплаты труда (вне зависимости от того, сколько там процентов членов профсоюза - 50, 80 или 30 и даже при отсутствии профсоюза), 2% должно перечислять Всекитайской федерации профсоюзов. Это серьезные средства и на них строится вся деятельность профсоюзов Китая.

Есть другие форматы сбора членских профсоюзных взносов. Поэтому, когда договоримся, то можно принимать любые решения, но я еще раз повторяю, это по нашему зконодательству решение каждого профсоюза. А потом естественно, лучше договориться со всеми 47 профсоюзами, входящими в Федерацию Независимых Профсоюзов России, и принять консолидированное решение, выполнить его и параллельно направить предложение о соответствующих изменениях в Трудовой кодекс Российской Федерации. Поэтому, если будем договариваться и солидарно действовать, то можно и увеличивать профвзносы по договоренности с членами профсоюзов.

Плюс к этому могу добавить, что в России есть организации, которые называют себя профсоюзами и якобы ведут какую-то профсоюзную работу, но они вообще не собирают членские взносы. Возникает вопрос: на что они живут? Ну, некоторое время они жили на всякие гранты из разных капиталистических стран, как теперь говорят. Сейчас живут наверное на гранты, которые выигрывают в тендерах, которые дает Администрация Президента. Но сколько в этих «профсоюзах», которые проявляются в Москве и Санкт-Петербурге, а также в Екатеринбурге, людей? Известно, что по 20-30 человек - одного гранта на зарплату этим людям хватает. Но называют себя громко: «профсоюзное объединение», «профсоюз» и время от времени требуют себе место в Российской трехсторонней комиссии… Но у нас внутри РТК есть подход (который должен быть в каждом регионе): принеси структуру профсоюзов, принеси численность, принеси фамилии твоих руководителей первичных организаций на предприятиях, мы проверим, есть ли там профсоюзная организация и совпадает ли это с вашей справкой, тогда будем вести дальше переговоры о возможности участия в заседаниях Российской трехсторонней комиссии. Как правило, на этом все «хотелки» заканчиваются, потому что представить они ничего не могут.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Следующая тема: мотивация профсоюзного членства. Я попросил бы включить видео-вопрос из Красноярска.

**Доржаков Виталий**, председатель Красноярской краевой организации профсоюза работников агропромышленного комплекса. ***Уважаемый Михаил Викторович, для эффективной работы профсоюзов и усиления профсоюзного движения необходимо решить важнейшие вопросы нашей деятельности. Первое, у профсоюзов должна быть возможность без участия членов профсоюза защищать права и представлять интересы трудящихся везде, без доверенности, без их заявлений и согласия, как сейчас предусмотрено в Законе о профсоюзах. Я не понимаю, как человек может отказаться от своей защиты, это случается только под давлением. Но из-за боязни перед работодателем сейчас 90% трудящихся отказываются от помощи и не рассказывают о своих проблемах публично. Даже, когда профсоюз дает в суд иски в их защиту, работодатель умудряется надавить на работников, чтобы те отозвали заявления, после этого профсоюз уже ничего сделать с нарушением прав не может. Это надо менять. Эффективность профсоюзов России, несомненно, выросла бы. Для этого необходимо изменить формулировку статьи 46 Гражданского процессуального кодекса, и статьи 23 Закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.***

***Очень важно, второе, чтобы четко прописать уголовную ответственность за нарушение прав профсоюзов. В настоящее время права профсоюзов безнаказанно нарушаются. Мы просто собираем статистику о нарушениях прав профсоюзов, но ответственности никто не несет. Это несомненно надо менять. Важно добиться того, чтобы работник, который вступает в профсоюз, имел реальные преимущества перед другими сотрудниками, чтобы он не подвергался дискриминации со стороны работодателя, и для этого необходимо, чтобы были реальные правовые механизмы. Коллективный договор должен распространяться только на членов профсоюза. Социальные льготы, которых добился профсоюз, так же только на членов профсоюза.***

***И четвертое, надо активнее развивать и поддерживать нашу профсоюзную партию «Союз труда», это важнейшая составляющая в политике. Важно, чтобы у нас был политический механизм и сотрудничество, которое, как мы видим с другими партиями, к сожалению, ощутимых плодов не приносит.***

***И пожелание от трудящихся Севера, Сибири и Дальнего Востока. Нас волнует положительное решение вопроса о составе МРОТ. Компенсационные и стимулирующие выплаты ни в коем случае не должны входить в состав МРОТ. Необходимо четко прописать в Трудовом кодексе, как это было до изменения 2006 года. Надо использовать все ресурсы, ставить перед профсоюзной депутатской группой «Солидарность» эту задачу.***

***Позиция Верховного суда по этому вопросу на протяжении последних лет менялась радикально то в одну, то в другую сторону. Но для трудящихся Севера, Сибири и Дальнего Востока это не праздный вопрос, и при вхождении этих выплат в МРОТ теряется вообще смысл этих надбавок и коэффициентов.***

Михаил Викторович, просим применить Ваш авторитет и Ваше влияние для решения этих, с вашей точки зрения, стратегических вопросов для профсоюзов. Спасибо.

**Шмаков М.В**. Спасибо. На половину ваших вопросов я уже ответил, не буду возвращаться к этому. Что касается права профсоюзов представлять в судах интересы неопределенного круга лиц (по научному и юридическому обозначению), то мы к этому вопросу постоянно возвращаемся. Пока против этого выступает Министерство юстиции и Главное правовое управление Президента. Но мы этих попыток не оставим. Тем более, сейчас начнется новая наша попытка, которая будет базироваться на том, что сейчас Минюст принял решение о том, что интересы обманутых дольщиков и еще ряд населения могут представляться одним человеком. Будем продолжать наши усилия по поводу того, чтобы профсоюзы имели такое же право, как общество потребителей представлять в судах интересы неопределенного круга лиц. Боятся этого! Потому что это серьезное оружие.

**Шершуков А.В**. Вопрос от Ефимкина, председателя первичной профсоюзной организации Филиала МРСК Сибири «Омскэнерго»; тут несколько вопросов, которые связаны с тем, который задавал Виталий Доржаков только что: ***в связи с реализацией на федеральном уровне ряда мер, ухудшающих положение работников; возможное увеличение продолжительности пенсионного возраста для всех, и уже совершившееся повышение пенсионного возраста для государственных служащих; замена индексации пенсий и единовременные выплаты; отмена индексации по ряду отраслей; плюс к этому, он как негатив, приводит, что имеются факты потери доверия к профсоюзу, как единственному институту, призванному защищать интересы работников, соответственно выход из профсоюза и отрицательная динамика профчленства, создание альтернативных профсоюзов и увеличение конкуренции; и соответственно, резюмируя все эти тенденции, задают вопрос: видит ли руководство ФНПР угрозу существования действующего института профсоюзов в России в коротко-срочной перспективе; и если да, то какие меры по изменению дел ФНПР, как объединяющий и координирующий орган, намерен предпринять.***

**Шмаков М.В**. Угрозы такие существуют. И если профсоюз перестает работать эффективно, то, конечно, он будет ликвидирован или самоликвидируется. И такие примеры у нас есть, к сожалению. Для того, чтобы профсоюз был привлекательным, он должен выполнять свои уставные задачи. Больше я ничего говорить не буду. Возьмите свой устав, посмотрите, все ли ваш профсоюз в соответствии с этим уставом выполняет.

Что касается альтернативных профсоюзов, они создаются там, где плохо работает соответствующее подразделение отраслевого профсоюза, будь то первичная организация, будь то областная, краевая организация, будь то профсоюз в целом. Поэтому у нас есть претензии к ряду профсоюзов, которые работают слабо. Я вам могу сказать, что недавно прошло объединение трех профсоюзов: Профсоюза оборонной промышленности, Профсоюза машиностроения и Профсоюза текстильной и легкой промышленности. Так вот в это объединение Профсоюз текстильной и легкой промышленности пришел разрушенным, просто, чтобы не бросать оставшихся 27 тысяч членов профсоюза, при этом в этом профсоюзе до последней минуты функционировало 17 региональных обкомов этого профсоюза, на содержание которых не хватало средств, то есть, он сам себя проел. И 5 и 10 лет назад, когда поднимался этот вопрос, мы предлагали провести слияние этого профсоюза с другими более сильными профсоюзами, чтобы они смогли встать на крыло и работать, но текстильщики гордо отказывались. И с чем они пришли в это объединение? С долгами, с невозможностью выплатить выходные пособия для своих функционеров, которые работали в ряде регионов и так далее.

Поэтому в принципе это такой шаг со стороны Профсоюза оборонной промышленности и Профсоюза машиностроения, когда они просто помогают прежде всего этим 27 тысячам членов профсоюза, которые остались в текстильной и легкой промышленности. Во-первых, принимая на себя обязанность помогать в заключении коллективных договоров и вообще в защите прав этих коллективов, этих членов профсоюза; и во-вторых, они должны сделать серьезные финансовые вложения для того, чтобы ликвидировать «хвосты», которые остались в этом профсоюзе.

Есть под угрозой еще ряд профсоюзов, которые вполне могут в краткосрочной перспективе исчезнуть. Мы будем предпринимать все усилия для того, чтобы, по крайней мере, членов профсоюза не бросать в условиях, когда руководители - профлидеры фактически отказываются от них и проводят неэффективную работу и неэффективную политику…

Общая задача, которая стоит перед нами, это объединение родственных профсоюзов. Вот сначала 5 профсоюзов хотели объединиться, потом осталось только 3; 2 отошли в силу субъективных причин; потому что, когда все бодро в начале 90-х годов создавали вместо одного профсоюза три, тогда, конечно, количество выборных должностей втрое увеличилось. А когда 5 соединяются, там кому-то приходится покидать свое рабочее место. Сегодня у нас ситуация такая, что многие руководители профсоюзов «возрастные» - трудно им сделать «объединительный» шаг, чтобы уступить свое место молодежи, о чем ранее задавали вопрос.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Пришло более 20 вопросов по прямой телефонной линии: ряд из них относится к внутриотраслевой специфике отдельных профсоюзов и носят не общий характер. Но вот один из вопросов более глобальный, задает его Цибулевская, зам. председателя Федерации профсоюзов Новосибирской области: ***планируется ли внесение изменений в законодательство, которое упростило бы проведение коллективных трудовых споров?***

**Шмаков М.В**. Я не совсем понимаю.

**Шершуков А.В**. Возможно, упрощение процедуры забастовки имеется в виду?

**Шмаков М.В**. Но давайте не додумывать за человека. Я прошу коллегу Цибулевскую прислать нам более подробный и конкретный вопрос.

Вносить изменения в Трудовой кодекс мы пока не планируем.

Пользуясь случаем, хочу сказать Новосибирскому областному объединению: вы не выполняете решения ФНПР, не выполняете и требования Российского законодательства. У вас вообще ситуация достаточно серьезная. Вы разберитесь внимательно в своей деятельности.

**Шершуков А.В**. Следующий вопрос. Я прошу включить последний из роликов видео-вопрос из запланированных на эту интернет-трансляцию.

**Комарова А.И**. Здравствуйте Михаил Викторович. Я, Алена Игоревна, являюсь председателем Бюро исторического факультета. У меня к вам баллистический вопрос. ***Вы, как серьезный, адекватный лидер профсоюзного движения, вы вызываете доверие среди членов профсоюзов. Задумались ли Вы над вопросом о том, чтобы стать Президентом страны? Для этого не обязательно быть политиком. Люди обязательно за Вами потянулись бы и стали бы в Ваши ряды.***

**Шмаков М.В**. Вопрос, конечно, интересный. Но в силу различных, в том числе возрастных характеристик, этот момент для выдвижения на высшую государственную должность для меня лично, наверное, уже прошел.

У нас есть сильный Президент, это наш Президент, мы поддерживали его на выборах во всех выборных кампаниях, начиная с 2000 года; он помогает профсоюзам, поддерживает профсоюзы в нашей деятельности и у нас нет никаких сомнений в том, чтобы и на выборах, которые пройдут в марте, поддержать именно нашего Президента Владимира Владимировича Путина. Поэтому я всех призываю прийти на избирательные участки, проголосовать за нашего Президента и дальше продолжать нашу эффективную работу, постоянно улучшая ее. Только так мы будем сильными, только так кто-то из нас, наших активистов, сможет в дальнейшем вполне претендовать на место Президента Российской Федерации.

**Шершуков А.В**. Спасибо. Михаил Викторович, мы близимся к завершению нашей интернет-трансляции. Последний вопрос от Федерации профсоюзов Забайкалья. Он звучит тоже достаточно, с одной стороны, общо, с другой - конкретно: ***в следующем году будет четверть века, как Вы возглавляете ФНПР. Расскажите, что для Вас значат эти годы, и если была бы возможность, что бы Вы изменили?***

**Шмаков М.В**. Действительно, 25 лет достаточно большой срок, поэтому, как и для многих, передо мной встает вопрос: надо ли дальше продолжать именно эту деятельность.

Считаю, что в тех условиях, в которых мы жили все эти 25 лет, сделано практически все. И не то, что не надо ничего менять, менять надо ежедневно, ежечасно. Вызовы возникают иногда оттуда, откуда не ждешь, и это надо отрабатывать. Но я считаю, что мы с вами вместе (потому что это нельзя отнести к одному человеку), укрепили профсоюзы России, Федерацию Независимых Профсоюзов России, стали сильнее. Но при этом мы должны быть мудрее, эффективнее и активнее, тогда будем еще более значимой организацией в нашем государстве.

А что касается уменьшения рейтинга профсоюзов, как было сформулировано в одном из вопросов, скажу, что это спекулятивные рейтинги и за 25 лет таких рейтингов было много. Могу вам другие цифры привести. Профсоюзы в одном из рейтингов стоят выше, чем Русская православная церковь. Хотя к этим рейтингам надо относиться критически.

Но самое главное – надо критически относиться к своей деятельности на каждой ступени нашего профсоюзного движения, смотреть, где и что надо улучшить, тогда у нас все получится.

**Шершуков А.В**. На этом мы заканчиваем нашу интернет-трансляцию.

**Шмаков М.В**. Я хотел бы, Александр Владимирович, поблагодарить всех, кто задавал вопросы, кто активно участвовал в нашей интернет-трансляции. Спасибо вам, мы из ряда ваших вопросов сделаем обобщение, они войдут в какой-то план наших действий, для того чтобы мы лучше понимали реальные интересы и задачи всех наших структур.

**Шершуков А.В**. Спасибо всем, кто прислал вопросы, кто смотрел нашу программу до конца. Спасибо, Михаил Викторович. Мы ждем ваши мнения о такой форме коммуникации, а также предложения о том, что можно было бы улучшить. До свидания!