

# ЗАБАСТОВЩИК – НЕ БУНТОВЩИК

## У каких профсоюзов есть будущее?



Современные «буржуазные» СМИ в России не любят писать о профсоюзном движении. По мнению многих редакторов, это тема с пролетарским оттенком. Ну не принято у нас сегодня писать о рабочем классе. Идет строительство капитализма, разрабатываются бизнес-проекты, обсуждаются сливания и поглощения, чиновники уходят в бизнес, бизнесмены становятся чиновниками. Составляются списки влиятельных политиков и бизнесменов. Глазные журналы и уважаемые газеты информируют читателей об успехах российского бизнеса, възбужденно отслеживаются результаты торгов на биржах. Бурлит светская жизнь, проходят благотворительные аукционы, социальные акции в детских домах.

Сегодня интервью с лидером профсоюза редкость. Забастовка профсоюз завода «Форд» во Всеволожске, чего только не написали многие газеты. Но интервью с лидером этого профсоюза Алексеем Эрмановым мало кто сделал, чтобы лучше понять мотивы забастовки. Это доказывает лишь то, что официальное профсоюзное движение в глубоком кризисе. В противном случае все должно было быть по-другому.

Помимо официального ФНПР, сегодня существуют другие профсоюзы. Они иначе смотрят на роль профдвижения в России. С лидером одного из них мы встретились в профсоюзном офисе в Москве. Это председатель объединения профсоюзов России СОЦПРОФ ХРАМОВ Сергей Владимирович. Он подробно рассказал газете «Россия» о специфике развития профдвижения в России.

— Существует ли сегодня развитие профдвижения в России? Какое отношение трудящихся к профсоюзам? И вообще что такое авторитетный профсоюз?

— В России активно работают пережитки прошлого. Для многих профсоюзов — это социальная нянька: билеты на елку, путевка в санаторий, подарок на 8 Марта, хороший продуктовый набор — так работали советские профсоюзы. Кто-то хочет, чтобы сегодня они занимались только этим, заменяя реальную работу по отстаиванию своих интересов распределением «маленьких радостей» для своих работников.

На Западе профсоюзы — это органичная часть гражданского общества, там профсоюзное движение последовательно и профессионально выстраивает диалог с работодателем. Никому и в голову не придет выйти на работу, если твой профсоюз принял решение о проведении забастовки. Никто не станет выполнять не свою работу: водитель-дальнобойщик не будет ремонтировать свою машину — это не его функция. Профсоюз, в который входит водитель, не позволит ему этим заниматься, для этой работы есть другая профессия, другой рабочий, у которого свой профсоюз, у которого свой профсоюз. На Западе рабочие давно поняли, что профсоюз — это их гарантия чувствовать себя человеком. Поэтому там никому не надо рассказывать о важности профсоюзного движения.

Помните фильм Феллини «Репетиция оркестра»? Основной лейтмотив картины — это генеральная репетиция оркестра. Кто мешал маэстро репетировать, помните? Председатель профкома! Он на протяжении всего фильма сидит у пульта

дирижера и отслеживает «рабочий регламент» музыкантов. Представитель профсоюза постоянно выкрикивает: «Стоп, стоп, стоп!». Показана суть профработы — контроль за трудовым процессом и забота о наемном труде. Или известный фильм «Кулак». В нем главный герой — лидер профсоюза (его сыграл Сталлоне) подписывает на федеральном уровне тарифное соглашение, в силу которого гарантирует прекращение забастовок. Но его друг в их родном городе проводит забастовку. Тогда герой Сталлоне приезжает в город и бьет морду своему другу за то, что он подбрасывает авторитет профсоюза, давшего обязательство не бастовать. Этот пример из области принципиальности и ответственности профлидеров.

Кстати, важно понять, как проходит забастовка на Западе. И главное — почему профсоюзы используют в своей работе забастовочные методы. Вовсе не оттого, что в них живет некая пролетарская сущность или ненависть к капиталистам. Это важно понимать. Просто там у каждого цивилизованного рабочего все финансово-зарплатные расписаны подробно — квартплата, обучение детей, питание, лечение, проценты по кредитам. В случае инфляции распланированного семейного бюджета начинает не хватать, тогда рабочий имеет возможность отстаивать свое право на нормальную жизнь через действующий профсоюз, который он поддерживает частью своей зарплаты. Например, вся Франция «стояла» только потому, что железнодорожники требовали увеличения заработной платы всего на 2 процента. Именно на 2 процента, чтобы восстановить потери семейного бюджета. И никто во Франции их не осуждал и не называл бунтовщиками, как это делают у нас в России. Надо отметить, что такие забастовки проходят при активном изучении профсоюзом общественного мнения и социологических опросов. Профсоюзам, которые проводят забастовку, важно с одной стороны — подготовить общественное мнение, склонить его на свою сторону, с другой стороны — необходимо четко спрогнозировать последствия забастовочного действия. Это важно для того, чтобы своевременно прекратить забастовку, если общественное мнение начинает играть против профсоюза. Как правило, срабатывает негласная гражданская солидарность, существует понимание, что проблемы могут возникнуть в любой отрасли. Солидарность и взаимоподдержка — это традиция профдвижения на Западе.

В России все происходит по-другому. Но сейчас ситуация начинает меняться, у рабочих возникает понимание, что кроме них самих, их никто не защитит, появляется уверенность в своих возможностях, накапливается теоретический и практический опыт. Многие рабочие готовы активно включиться в профсоюзное строительство, создавать новые профсоюзные традиции. Революция в сознании, если взять пример недавней забастовки рабочих на заводе «Форд», произошла не только потому, что рабочие взяли и забастовали, а потому, что профсоюз водителей-дальнобойщиков принял решение в знак солидарности не вывозить с завода собранные машины. Преодолели

страх и безразличие. Вот что сегодня главное! Об этом, кстати, в СМИ никто не написал. Буржуазные газеты, на мой взгляд, не заинтересованы объективно отражать процесс работы профсоюзов. Их интересуют только последствия конфликта — недополученная прибыль компании. Отсюда и «классовые» выводы: мол, «бунтовщики» мешают развитию компании. И такие выводы будут всегда, если не заниматься профессионально информационной пропагандой. И противопоставить их мнению свои весомые аргументы.

Сегодня забастовка на «Форде» четко показала, что свободные профсоюзы способны к консолидированному и согласованному действию, исчезает неуверенность и появляется перспектива развития реального, а не «ручного» профсоюзного движения. Стоит отметить, что забастовка на «Форде» не была спонтанной и не пропитана злобой и ненавистью к «капиталу», к владельцам компании. В ней не было пролетарских замашек, «ностальгических лозунгов» за социализм, как преподнесли некоторые авторитетные СМИ. Как раз наоборот — забастовка прошла в лучших традициях европейского профдвижения: профессионально, осознанно и расчетливо были выдвинуты условия по улучшению условий труда рабочих. Кого-то именно это и может испугать. Уверен, что ФНПР такая активность не по душе.

Сегодня всем тем, кто созрел для активной работы в профсоюзах, важно понимать, что координирующую и консолидирующую роль на всероссийском уровне должны играть профсоюзные центры, способные объединить профсоюзное движение, обеспечить его юридическую поддержку. Одним из таких профцентров является СОЦПРОФ, в него сегодня входят многие активные и реально независимые профсоюзы, в него входят и профсоюз завода «Форд» во Всеволожске, и профсоюз водителей. Мы сумели скоординировать действия этих двух профсоюзов в период забастовки и продемонстрировать менеджменту «Форда», что все наши действия носят организационный и профессиональный характер.

— Недавно на очередной встрече с российским бизнес-сообществом первый вице-премьер российского правительства Д. Медведев политкорректно заметил И. Юргену, что было бы неплохо нашему бизнесу начать уважать реалии и социальные инструменты сегодняшнего дня. Замечание последовало после того, как И. Юрген неправомерно стал оперировать в своей речи статьями КЗоТа. У Медведева сложилось впечатление, что новый закон — ТК не лежит на столе и не изучается бизнесом.

Социальная ответственность бизнеса, капиталистическое хозяйство, благотворительность, нищета и бедность, олигархи и богатство — это основные темы, которые нынче обсуждаются в обществе и находятся в энциклоте общественно-политической жизни страны. Есть ли, на ваш взгляд, сегодня тенденции, некий наметившийся тренд, как говорят на бирже, в развитии независимых и свободных от властной опеки профсоюзов?

— Можно начать с милой шуточки. Не знаю, как другие представители бизнеса, но Игорь Юрген хорошо знает трудовое законодательство, просто перепутал термины. Я уверен в этом потому, что Юрген в недалеком прошлом занимал пост вице-председателя ВЦСПС и отвечал за межпарламентские отношения. Это сегодня он выступает на стороне бизнеса, таковы российские реалии. Но это к слову, а теперь можно поговорить о профсоюзном движении.

Сейчас в России слово «профсоюз» не имеет под собой сформированной однозначной идеологической основы. Теперь это слово ничего никому не говорит, как ничего никому не говорит слово «партия», если к нему не последует комментарий, программы, лозунги и биографии лидеров. Так же и слово «профсоюз» должно быть разложено по идеологии его деятельности. Иными словами, одним и тем же словом именуется совершенно разные по идеологии структуры. Одни профсоюзы создаются работниками для

формирования и представления своих интересов перед работодателем, другие — для того, чтобы выполнять функции союзов, подчиненных администрации предприятия. Иногда можно увидеть, что по последней схеме формируются целые «социальные министерства» на уровне крупной отрасли. Такие организации находятся под зонтиком ФНПР, которая считает себя независимой федерацией.

Поэтому мы активно используем в нашей пропагандистской работе такой термин, как «свободные профсоюзы». Они функционально отличаются от ФНПР. «Свободные профсоюзы» появились еще в СССР весной 1989 года. Первым таким объединением профсоюзов был СОЦПРОФ, который уже тогда активно использовал методы забастовочной борьбы. Потом, если помните, были известные выступления шахтеров 11 июля 1989 года. Сначала протесты возникли стихийно и уже потом через полтора года были созданы профсоюзы горняков.

Ныне в России существует несколько видов свободных профсоюзов. Профсоюзы наемных рабочих, такие, как СОЦПРОФ, «Защита труда», профсоюзы горняков, докеров, авиадиспетчеров, железнодорожников. И профсоюзы кооператоров, такие, как «ОПОРА России», «Лига свобод», «Перспектива», сегодня их уже много. Они по-своему интерпретируют и используют слово «профсоюз» в своих интересах. Их задача — это лоббирование законов, снижающих уровень налогообложения, и развитие малого бизнеса.

Среди профсоюзов наемных работников есть две группы профсоюзов, которые имеют разные исторические корни. Например, профсоюзы докеров не встречали в период своего становления жесткого сопротивления со стороны хозяев и администрации. Почему? При создании профсоюза горняков его представители выдвигали требования, которые были выгодны директорам шахт. В требованиях выдвигались задачи финансирования предприятий, поставки оборудования и другие. По большому счету реализовались стратегические задачи общего выживания, где роль профсоюза не была классической.

Профсоюзы СОЦПРОФ, «Защита труда», РПБЖ и другие с самого начала сталкивались с тем, что при их создании происходило мощнейшее сопротивление как со стороны работодателей, так и со стороны действующих профструктур, то есть ФНПР, которую мы называем большим псевдопрофсоюзом.

В нашей стране уже 20 лет идет строительство капитализма, но при этом сохраняется советская, совковая система заработной платы, а именно — сдельно-премиальная система. В 1972 году по всей Европе прокатилась волна массовых забастовок, которая не позволила нам ввести подобную систему, люди защитили свои интересы, выйдя на улицу.

Сегодня заработная плата европейского рабочего основана на двух параметрах — квалификация и рабочее время. Рабочий прошел производную, начался отсчет его дневного заработка согласно квалификации. Время и квалификация — вот что лежит в основе принципов, определяющих качество и уровень жизни наемного рабочего. Все остальное — это функция администрации предприятия, которая должна обеспечить работ и необходимыми условиями для нормального труда.

А в России рабочий рублем отвечает за ритмичность работы, за выполнение плана и другие проблемы, которые должен решать работодатель. Безразличие или несправедливость состоит в том, что премия рабочего, которая порой составляет 70–80 процентов от зарплаты, можно урезать или удержать по любой причине. Все права всегда на стороне работодателя. Обжаловать в нашем суде депрессирование нельзя, так как это не является наказанием, описанным в ТК. Если сняли премию — значит, так работал и все. Этот механизм является одной из форм в борьбе со свободными профсоюзами. Если кто-то высказал претензию руководству, то есть возможность это «умнику» дать голую зарплату без премии. Так в свое

время поступили с членами профсоюза «Профсвобода» на «Сургутнефтегазе». Они выступили от профсоюза с претензиями и получили вместо 25 тысяч всего 4 тысячи рублей. А попробуй на эти деньги прожить в Сургуте.

Поэтому сегодня создать свободный профсоюз на предприятии в России очень сложно. Но вопреки всему профсоюзы создаются. На западных предприятиях, функционирующих в России, несколько легче, чем на предприятиях с отечественным капиталом. Отечественные директора на дух не переносят активность рабочих. У СОЦПРОФа, который за 18 лет существования накопил огромный опыт судебных методов защиты работников, есть определенная уверенность, что брешь будет пробита и свободные профсоюзы смогут развиваться.

— Многие СМИ сегодня в своих материалах пытаются выставить бастующих рабочих в негативном свете, чуть ли не бунтовщиками. Порой звучит и более радикальная оценка, в основе которой лежит принцип классовой вражды. Свободные профсоюзы готовы функционировать в капиталистическом хозяйстве?

— Наши свободные профсоюзы — это абсолютно рыночная структура. Чего же добиваются профсоюзы? Давайте посмотрим на цивилизованные страны. Главным инвестором там или одним из главных является Пенсионный фонд, значит, главные инвестиции делаются в труд. У нас доля заработной платы в себестоимости продукции составляет 7–12 процентов, в Европе — 35–40 процентов.

Другими словами, если рабочие на заводе «Форд» во Всеволожске добиваются повышения зарплаты на 30 процентов, то рыночная стоимость машины может вырасти на 150 долларов. Давайте посмотрим внимательно на ситуацию на заводе «Форд» — это 72 000 хороших машин в год, где 2000 работников получают за работу в среднем 15 000 рублей в месяц. В городе Тольятти 120 000 работников делают 700 000 очень хороших машин, получая за это 11–12 тысяч рублей в месяц. Очевидно, когда работчим на «Форде» сообщают, что объем производства машин будет увеличиваться при сохранении объема рабочей силы, то резонно задаться вопросом об увеличении заработной платы, равно как и других социальных выплат. Думаю, такие требования имеют свою логику и основания. Надо признать, что в России на западных предприятиях менеджмент готов психологически вести цивилизованные переговоры с профсоюзом. На Западе социальный диалог получается конструктивным только тогда, когда встречаются две равные силы. Чего нельзя сказать об отечественных компаниях с местным капиталом, особенно если предприятие находится на периферии. На таких предприятиях крайне сложно создавать или возрождать профсоюзы. Тех, кто сегодня такие попытки предпринимает, можно смело называть робин гудами нашего времени. Они буквально бросают на амбразуру, но далеко не все рабочие готовы поддерживать лидеров до конца.

— Почему российский бизнес, говоря о социальной ответственности и активности на встречах с президентом России, не затрагивает тему профсоюзов? У нас ведь социальное государство и профсоюз выполняет важную социальную функцию. Но отечественный бизнес дипломатично избегает этой темы. Почему?

— Лично я не понимаю термина «социальная ответственность» бизнеса в условиях существующей на данный момент экономики. Руководство «Норильского никеля» твердо стоит на той позиции, что социальная ответственность бизнеса — это своевременная выплата заработной платы, которую определил менеджмент предприятия, уплата налогов государству и т. д. И при чем здесь профсоюзы? Он, мол, только людей с толку сбивает. В этом процессе многое определяется менталитетом российского общества. Дело в том, что до введения временных правил профсоюзной деятельности, которые приняты 4 марта 1996 года, любые забастовки воспринимались как бунт с соответствующими последствиями

ми — казачками, нагайками, арестами и увольнениями. В 1962 году расстреляны рабочие в Новочеркасске за то, что они организовали и провели забастовку, требуя снижения цен на хлеб и масло. Поэтому в нашем обществе профсоюз часто воспринимается как форма бунта. Другой аспект. До сих пор директора отечественных предприятий считают, что они сами могут справиться со всеми проблемами, пусть только рабочие обращаются, а мы будем решать или отказывать. Такова логика современного менеджера-управленца, такова задача НК-отделов предприятий. Например, известный пивовар Тиньков недавно в СМИ сказал примерно следующее: я своим рабочим и Бог и царь, и папа, и мама, и профсоюз. Но если они решат создать свой профсоюз — значит, у них просто много свободного времени и они не загружены работой. Такова позиция многих российских бизнесменов. Сегодня руководители предприятий делятся на две категории — те, кто не вкладывал своих денег в предприятие, а просто получил их за копейки в период приватизационных катаклизмов, и те, кто наращивал капитализацию на основе заработанных денег. Так вот первые пришли на предприятие в роли полковых командиров. Они хотят, чтобы все полностью подчинялось их воле, власть для них важнее даже, чем прибыль. Вторая категория бизнесменов готова потенциально рассматривать возможность функционирования профсоюзов на своих предприятиях. Они понимают, что профсоюзы — это организация, которая может гарантировать при определенных условиях предприятие стабильности и технологическую дисциплину. Дело в том, что стихийные выступления рабочих с непредсказуемыми последствиями возникают там, где нет реально функционирующих профсоюзов. Ведь именно действующий профсоюз способен взять на себя ответственность

В России, как я уже говорил, свободных профсоюзов сегодня практически нет, за малым исключением. Например, наш СОЦПРОФ может дать гарантию, что без решения месткома СОЦПРОФа забастовки на предприятии, где действует наша первичка, проводиться не будут, и наоборот — именно СОЦПРОФ сможет своим решением прекратить начатую им забастовку. Профсоюзы ФНПР не могут сегодня ни того, ни другого.

— Многие буржуазные СМИ называют новый ТК левым, делая акцент на то, что он разработан исключительно в интересах наемного рабочего. Я знаю, вы дали подробные комментарии к этому закону. И много там «левых» разделов?

— У меня противоположное мнение. ТК — это крайне «правый» документ, который не учитывает интересы наемного труда. Он имеет массу открыток статей с оговорками, которые недопустимы в реальном законе. Кроме того, существует ряд статей, противоречащих друг другу. Я бы хотел, чтобы мы показали, где в ТК «левые» статьи, я таких в нем не нашел.

— Лидер ФНПР М. Шмаков достаточно скептически относится к развитию свободных профсоюзов. Альтернативы ФНПР он не видит. В чем причина? Порой он склонен обвинять такие профсоюзы в корысти.

— При распаде СССР в России на 150 млн. населения насчитывалось 72 млн. профсоюзных билетов. Впору поработать на профсоюзной ниве Чичикову, целое раздолье. Не так давно лидер ФНПР М. Шмаков сделал свой подсчет, у него получилось, что в ФНПР 38 млн. членов. Потом скорректировал и цифра составила 28 млн. членов профсоюза. Но все это чушь собачья, как любит говорить наш президент. Сегодня в ФНПР 7 млн. человек. Это подтверждают опросы общественного мнения, начиная с 90-х годов. Стабильно из года в год опросы рабочих выдают одну цифру — 17 процентов. Это и есть 7 млн. от 68 млн. работающих.

Опасения М. Шмакова в развитии альтернативных профсоюзов понятны. Ведь ФНПР в действительности профсоюзной работой не занимается. Это просто имитация бурной деятельности — ИБД. Реально ФНПР за-

нимается следующими вопросами: это лоббирование интересов профэлиты, бизнес-интересы, подбрасывание капитала. Порой ФНПР напоминает олигархический холдинг — эксплуатация профсоюзного имущества и получение доходов. Стоит напомнить, что до недавнего времени М. Шмаков был председателем совета директоров страховой компании «РОСНО». У самого М. Шмакова и его семьи много других бизнес-проектов. Именно лидеры ФНПР были главными лоббистами печально известного 122-го закона, ликвидировавшего льготы пенсионерам. После принятия этого закона профсоюзные санатории стали заполняться на 100 процентов. А ведь ранее они простаивали. Словом, бизнес пошел в гору, а на это и был расчет.

— Какая разница между двумя подходами к оплате труда, почасовая оплата и МРОТ? Каких предложений можно ожидать от политиков в этом направлении?

— Постановка вопроса о почасовой оплате труда актуальна. Начнем с того, что существует норма МРОТ — 3 доллара в час. В Америке, как только к власти пришли демократы, Конгресс США поднял планку оплаты труда до 7,25 доллара в час.

Я считаю, что введение почасовой оплаты труда прогрессивно, но при соблюдении одного условия — одновременно в пакете с законом о минимальной почасовой оплате труда принимается закон о защите от неполной занятости. Иначе многие предприятия и компании предложат рабочим перейти на полставки.

Что касается возможных вариантов со стороны политических партий, то во многом ситуация зависит от активности реального профсоюзного движения. Если есть развитие — значит, политики более ответственные и в итоге исчезнет нищенская МРОТ. Недавно лидер «Справедливой России» С. Миронов озвучил 30 рублей в час. Сегодня нужна конструктивная дискуссия.

Пока же правые экономисты Г. Греф и А. Кудрин против поднятия зарплаты, по их расчетам, это негативно влияет на инфляцию. Но это было бы верно, если бы зарплата составляла в России 60 процентов ВВП, а пока у нас реально 20 процентов, что сводит опасность на нет. Имеются же и другие расчеты, другие варианты. Например, если сегодня удвоить все зарплаты и пенсии, то есть вдвое увеличить покупательную способность населения, то розничные цены вырастут только на 15 процентов. Повышая зарплату, мы даем импульс к развитию отечественной экономики. И на уровень инфляции это не повлияет.

И что интересно — каждый отдельно взятый директор предприятия это понимает и поддерживает, но при одном условии, что все это будет внедряться на соседнем заводе, а не на его.

— Сколько нужно еще времени, чтобы профсоюзы доказали свою значимость и эффективность в развитии национальной экономики, чтобы бизнес начал сотрудничать с профдвижением?

— Если восторжествует право и закон, то профсоюзы станут реальностью через один год. Необходимо строгое исполнение законов. Люди сегодня боятся, сами не проявляют активность, не верят, что закон их защитит, вот в чем беда. А нам нужны массовость и организованность, дисциплина. Сегодня вас могут уволить за профсоюзную работу без особых причин. На что судьи часто говорят: «Ничего, молодой — работу найдешь».

Мы не использовали в 90-е годы реальный шанс провести преобразование в интересах всего общества. Был период эйфории, все увлеклись приватизацией и экономикой, а рабочего человека мы потеряли. До сих пор рабочий особенно никому не нужен. Поэтому можно уверенно сказать, что демократии у нас нет. В России сегодня правит номенклатура, как правила она в СССР. Узкий круг, рублевские дачи, одни интересы, элитные школы и куршавели — это все традиционные симптомы номенклатуры. Пока правит номенклатура, профсоюзы будут гнобить.

— Но тогда стоит ожидать точки кипения. По какому пути в таком случае может пойти развитие капитализма?

— По самому бесперспективному. Безразличие к нуждам рабочего может поставить вопрос о жизнеспособности капиталистической системы в России.

А пока мы проводим 18 марта общероссийскую акцию против удушения свободных профсоюзов. В этот день члены свободных профсоюзов выйдут на митинги в Сургуте, на Урале, в Москве, Санкт-Петербурге, Таганроге, Калининграде и во Владивостоке.

В Москве мы проведем митинг перед зданием МПС. Будут три главных лозунга: «Реальное равноправие профсоюзов, руки прочь от свободных профсоюзов», «За отмену принципов прекарной системы как источника закрепощения рабочих», «Требуем повышения зарплат!». Сегодня мы комплексно решаем важную политическую проблему — создание для всех работников такого саморегулирующего механизма, который поднимет социальный статус рабочего и поможет решать важные социальные проблемы в рамках коллективных договоров и других форм договоренностей с представителями капитала. В этом случае у рабочего меняется психология, он более ответственно подходит к своему участию в жизни гражданского общества, внимательно изучает лозунги и программы политических партий. Если через коллоквиумы мы сформируем гарантии социального статуса рабочего, тогда не только гарантируем развитие социального диалога, но и со временем получим ответственного гражданина. Когда меня спрашивают о моем восприятии сути национальной идеи, я говорю: «Долгой Тотчев!».

Я хочу, чтобы Россия могла быть и умом понять, и аршином общим измерить.

В прошлом году 20 человек вышли на первомайскую демонстрацию в Сургуте, на которой они осуждали политику и деятельность ФНПР. Через месяц вышли уже 8 тысяч человек. Надо признать, что СМИ редко освещают акции профсоюзов, часто умышленно или искажают объективную картину. Если, к примеру, во Франции освещают действия профсоюзов, то ведущий подробно рассказывает, что акцию проводит профсоюз учителей или водителей. У нас отражение проходит безответственно и непрофессионально. В России как бы есть недовольные, есть рабочие, но нет организованной и солидарной силы профсоюзов. Этот момент СМИ микшируют.

— Что же такое профсоюзная солидарность? Насколько важен этот критерий в процессе возрождения профсоюзов?

— Самосознание рабочего, способность к консолидации — это основа возрождения профсоюзного движения в России. Я знаю случаи, когда рабочие консолидируются и создают профсоюзы. Есть другие примеры. Рабочие часто говорят инициаторам: вы, мол, сначала что-то сделайте, а мы посмотрим и подумаем. К сожалению, таких примеров очень много. А профсоюз может что-то сделать только тогда, когда в нем много людей, сила профсоюза — в массовости. Но там, где консолидация происходит, как правило, получаются очень хорошие результаты.

А вообще всегда имеет смысл знать и анализировать историю, в России многое повторяется. Всем известны события 9 января 1905 года. Трагедия произошла не потому, что какой-то поп Гапон спровоцировал итерских рабочих на бунт. Вовсе нет, просто госинспектор труда г-н Чивевский дал согласие на незаконное увольнение четырех рабочих Путиловского завода, которые были членами профсоюза, возглавляемого о. Георгием Гапоном. И после этого случая лидер рабочих — священник Г. Гапон вывел членов профсоюза на улицу, чтобы найти правду у царя. И если наша власть сегодня не хочет повторения подобных событий, пусть внимательно смотрит за госинспекцией труда, чтобы государственные чиновники активнее защищали рабочий класс. И важно понимать, что у директора — один голос, а у рабочих — тысячи голосов на выборах.

Беседовал Сергей БУХАРОВ

ВОПРОС НОМЕРА • ВОПРОС НОМЕРА • ВОПРОС НОМЕРА • ВОПРОС НОМЕРА • ВОПРОС НОМЕРА • ВОПРОС НОМЕРА

### ВЕСНА — КРЕСТНИЦА ЛЮБВИ?



Михаил ВЕГМАН, предприниматель, Воркута:

— Весна время любви и... опустошенных кошельков. Таинственная женская природа, любовь, дружба, преданность, забота, ласка, вера, надежда, терпение требуют больших мужских расходов и не только душевных. У меня в семье четыре

женщины родились в марте, в этом же месяце появились на свет моя мама и теща, да и прабабушки оказались мартовскими кисками. Теперь выйдите в мое положение, все женщины ждут от меня цветов и подарков, любви и внимания. Ни о

каких объединенных праздниках ни одна из них и слышать не хочет, хоть бери и приглашай каждую из них в отдельный кабинет и чествуя. Вот только прабабушки, не подумайте, что по добrote сердечной, а из-за бремени лет, тортиком и пу-

ховым платком удовлетворяются. Все же остальные, хоть и любимые, но все же «чистые» «финицы», только о себе и думают. Каждую весну жду с трепетом, а потом весь оставшийся год раны зализываю, кошелек наполняю.