



ВМЕСТЕ — МЫ СИЛА!

ГОЛОС

№ 1-2

февраль
2014 г.

ПРОФСОЮЗА

ГАЗЕТА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО И СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО
МАШИНОСТРОЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ОФИЦИАЛЬНО



Уважаемые коллеги!

*От всей души искренне поздравляю вас
с **Днем защитника Отечества!***

В этот торжественный день мы чествуем всех, кто причастен к этому высокому званию. 23 февраля ассоциируется с мужеством и стойкостью человеческого характера, силой духа и преданностью Родине на всех этапах её истории.

Желаю вам, уважаемые товарищи, а прежде всего нашим ветеранам, здоровья, бодрости духа, уверенности в своих силах, душевного тепла и праздничного настроения.

Пусть трудности, встречающиеся на вашем пути, будут легко преодолимы!

Председатель Профсоюза

А.А. Фефелов

Дорогие женщины!

Примите сердечные поздравления в канун первого весеннего праздника - **Международного женского дня 8 Марта!**

Пусть любовь и уважение, красота и здоровье, радость и благополучие сопровождают Вас на жизненном пути.

Спасибо за вашу доброту и внимание, за мудрость и терпение. Так хочется, чтобы все невзгоды обходили вас стороной, а радостная улыбка не сходила с очаровательных лиц!



*Желаем вам, чтобы каждый день одарял бы вас добром, лаской и заботой. **С праздником весны, вас дорогие женщины!***

Председатель Профсоюза

А.А. Фефелов

О зарплате и производительности труда

Чего добились профсоюзы в 2013 году? Итоги года подводит лидер ФНПР Михаил Шмаков.



В конце прошлого года в стране произошло событие, которое, по словам премьера Д.А.Медведева, непосредственно коснется 72 млн. человек. После долгих и бурных дискуссий было подписано новое Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателями и правительством РФ на 2014-2016 годы.

О том, какое будущее ждет социально-трудовые отношения в стране и какие важные вопросы удалось решить профсоюзам в ушедшем году, рассказал председатель Федерации Независимых Профсоюзов России.

Документ дался нелегко. Его подписанию предшествовали боль-

шая работа и жаркие споры. Разногласий было немало. Одно из них заключалось в том, что работодатели хотели соединить два майских указа президента Владимира Путина — о росте производительности труда и о росте реальной заработной платы — в один пункт, жестко связав одно с другим. Профсоюзы выступали категорически против этого.

О генсоглашении

— В отличие от утверждения некоторых экономистов, мы убеждены: прямой зависимости роста зарплаты от роста производительности труда нет! Зарплата прежде всего определяется стоимостью жизни, а производительность труда — технологическими возможностями предприятия.

Понятно, что на технологиях конца XIX века и производительность будет как в XIX веке, а если нужна производительность XXI века, то необходимы современные технологии. Поэтому повышать производительность — задача собственников производства, но привязывать ее жестко к зарплате работников, как предложили наши партнеры, непра-

вильно.

Но это противоречие в итоге удалось разрешить. Мы предложили формулировки, которые призывают к активным действиям как работников, так и работодателей. Работодателей — в части обновления производства, работников — при ведении переговоров к требованиям по увеличению зарплаты.

Вообще цена труда на рынке сегодня настолько несбалансирована, что создает проблемы во всех секторах экономики. Это основная причина всех кризисных явлений в нашей экономике, из-за нее невозможно сбалансировать и пенсионную систему.

Проблема в том, что труд в нашей стране давно оценивается по цене ниже «себестоимости». Но если на любом рынке товар будет продаваться ниже себестоимости, то предложение этого товара сократится, его качество существенно ухудшится.

Опубликованный в сентябре прошлого года очередной доклад Секретариата Конференции ООН по торговле и развитию однозначно фиксирует: «Для реализации потенциала внутреннего спроса нужно принимать меры к увеличению покупательной способности населения, для чего требуется пересмотр взглядов на роль заработной платы в стратегиях развития».

Авторы доклада напоминают: в ориентированных на экспорт стратегиях заработная плата рассматривается лишь как компонент издержек производства. Но в стратегиях, делающих ставку на внутренний спрос, она должна рассматриваться прежде всего как фактор роста экономики, как основной источник доходов населения. Именно от доходов людей зависят их расходы, являющиеся важнейшим компонентом внутреннего спроса, одной из базовых составляющих инвестиций в экономику.

Между тем, по итогам последнего обследования Росстата, существенно позитивных сдвигов в системе оплаты труда у нас не произошло. По-прежнему половину совокупного фонда оплаты труда забирают 20% работников, оплачиваемых высоко и очень высоко. В основном это топ-менеджмент и финансовый сектор.

Похожий дисбаланс прослеживается и в пенсионной реформе. Да,

на 90% новый законопроект согласован, но 10% решений, принятых без учета мнения профстороны, содержат фундаментальные риски. Профсоюзы уверены, что нельзя решить проблему пенсионного обеспечения без нормальной цены труда. Ведь что такое пенсия? Это отложенная зарплата, а об этом все забывают.

Возникло разногласие по отставанию размера МРОТ от величины прожиточного минимума. Половина работников получают заработную плату ниже минимального потребительского бюджета. Напомню, что это нижняя планка простого воспроизводства низкоквалифицированной рабочей силы. Но после того, как был узаконен региональный МРОТ, Министерство финансов стало считать, что федеральный — это какая-то эфемерная величина. Это не так! Мы долго вели борьбу за региональные МРОТ, чтобы регионы, в которых стоимость жизни гораздо выше, могли устанавливать свои минимальные размеры оплаты труда. Но при этом в стране должен быть и общий МРОТ — как минимальная гарантия для любого регионального МРОТ. И он должен составлять 100% прожиточного минимума, а не 66-67%. Мы добивались, чтобы эти величины наконец сравнялись.

После долгих споров и доработки содержания мы подписали генсоглашение без протокола разногласий.

Означает ли это, что теперь разрешены все спорные вопросы между профсоюзами, работодателями и государством? Нет. Как и у всей нашей жизни, у этого документа есть и недостатки. Он не решает всех проблем, потому что нельзя их

все уложить в прокрустово ложе одного соглашения.

Да, некоторые положения декларативны, но по-другому нельзя, поскольку взгляд на решение ряда вопросов у сторон остается разным, некоторые противоречия остались. Но все это исходит из главного противоречия капитализма — между трудом и капиталом. Капитал хочет максимальную прибыль, а труд хочет

максимальную цену за свою работу. Но мы продолжаем вести переговоры и договариваться с нашими социальными партнерами, теперь уже в рамках действующего соглашения.

Документ в итоге получился сбалансированным, и само его подписание — большой шаг вперед в дальнейшем развитии социально-трудовых отношений в стране.

О профстандартах

— По решению правительства до конца 2015 года должны быть разработаны профстандарты для 800 профессий. Для чего они нужны? Чтобы претендовать на ту или иную должность и зарплату, специалисту необходимо иметь соответствующие знания и навыки. То есть уровень его подготовки должен отвечать определенным стандартам, которые будут установлены для каждой профессии. В соответствии с этими стандартами организуется труд на каждом предприятии, становится более предметным обучение будущих специалистов в техникумах и вузах.

Необходимость введения профстандартов связана еще с тем, что серьезно меняется структура экономики, появляются новые и исчезают старые технологии. И действующие сегодня единые тарифно-квалификационные справочники теряют актуальность.

Изначально планировалось, что половина, то есть 400 профессиональных стандартов, будет подготовлена и утверждена еще в прошедшем году, и еще 400 — в наступившем, 2014-м.

Но, к сожалению, в погоне за соблюдением сроков очень часто страдает качество. К тому же далеко не все разработчики стандартов, как нам кажется, сами имеют достаточную квалификацию для этой работы. Дело в том, что процедура разработки попала под пресловутый 94-й Федеральный закон, по которому министерство должно было объявить конкурс среди возможных организаций на выполнение государственного заказа. Победители торгов, как правило, определяются по наименьшей сумме, предложенной за выполнение заказа. Но уровень компетентности таких экспертов может оставлять желать лучшего. Поэтому ситуация с разработкой и утверждением новых профессиональных стандартов сегодня вызывает большое опасение как у профсоюзов, так и у объединения работодателей.

Этой проблеме даже было посвящено специальное совещание, которое провел президент Владимир Путин. И представители бизнеса, и мы как представители профсоюзов поставили вопрос о том, что не надо

гнаться за количеством в ущерб качеству. Это очень важная и ответственная работа, которая будет десятки лет влиять на подготовку специалистов, на тарификацию тех или иных работ, на заработную плату специалистов. И профстандарты должны разрабатывать именно специалисты в определенной области производства, обладающие знаниями, а не просто те, кто смог, применяя различные способы, выиграть конкурсы.

По итогам совещания было

решено ужесточить требования к командам разработчиков стандартов и повысить контроль над результатом их работы. Для этого создана независимая комиссия, которая, не снижая темпов разработки профстандартов, будет оценивать их соответствие современным технологиям. И только после одобрения экспертной комиссии новые стандарты будут закрепляться в нормативных документах (и оплачиваться их разработка!).

О пенсиях

— В конце года Госдума приняла пакет законопроектов по пенсионной реформе, в разработке которых принимала участие и профсоюзная сторона. Защита пенсионных прав работников — один из приоритетов деятельности ФНПР. Да, государство из года в год повышает пенсию. Но ее средний уровень еще далек от критериев достойной жизни. Политика сдерживания роста зарплаты препятствует наполнению пенсионной системы. Эта политика лишает работников возможности участвовать в формировании добровольных пенсионных накоплений. Низкая зарплата ведет к социальному иждивенчеству и полной зависимости от государства.

Сегодня пенсионная реформа направлена прежде всего на развитие принципов обязательного социального страхования пенсионного обеспечения и поэтому встречает понимание профсоюзов. Предложения ФНПР приняты правительством либо полностью, либо частично. Это касается прежде всего коэффициента замещения утраченного заработка

работника, выходящего на пенсию. В результате планируемых перемен этот коэффициент должен быть не менее 40%, что соответствует международным нормам. Мы добивались этого долгие годы. Профсоюзы также выступали за вывод накопительного элемента пенсионного страхования из обязательного в добровольный. По мнению наших экспертов, этот переход будет способствовать устойчивости пенсионной системы.

За последние годы ФНПР добились возвращения системы социальной защиты работника на страховые рельсы, введения страховых взносов вместо единого социального налога. Однако процесс перехода сложен. Мы сталкиваемся с изъятием из законодательства права работающих на страхование от безработицы, на санаторно-курортное лечение и оздоровление, оплату детских путевок на отдых за счет средств социального страхования. Снижаются реальные размеры выплат и пособий по временной нетрудоспособности и материнству.

Нужно восстановить влияние

профсоюзов в системе социального страхования. Это относится к обновлению деятельности и комиссий по социальному страхованию, и пенсионных комиссий. Кроме того, должна быть повышена эффективность профсоюзного контроля за полнотой выплаты предприятиями взносов в страховые системы, своевременностью и качеством предоставляемых членам профсоюзов социальных услуг.

Об укреплении профсоюзов

— Осенью прошедшего года в Федерации независимых профсоюзов России произошло важное событие. Мы провели VIII внеочередной съезд, где приняли новую редакцию Устава федерации. Объясню, для чего.

Достижения ФНПР за прошедшие 23 года существования были осуществлены за счет настойчивости и самоотверженности многих профсоюзных лидеров, которые, не обладая большим забастовочным или финансовым ресурсом, за счет личных усилий добивались реальных результатов для членов профсоюза. Такая модель работы могла до известного времени приносить успехи.

Однако за эти годы сильно изменились наши социальные партнеры, изменился качественный состав работников, что требует от профсоюзного движения страны повышения эффективности его работы.

Чем дальше, тем больше нынешние работодатели используют в работе властную и технологическую вертикаль, выстраивают вертикально интегрированные компании. Вопросы трансфертов из федерального бюджета в регионы решаются также в центре. Это же относится и к

Принятие пенсионного закона Госдумой и одобрение Советом Федерации — большое завоевание. Но это только начало, потому что в процессе реализации будет много разных нюансов, и нам нужно сконцентрироваться, чтобы люди почувствовали результаты реформ, чтобы пенсия действительно стала достойной, связанной с трудовым вкладом каждого человека и социально справедливой.

наиболее важным обязательствам коллективных договоров. В этих условиях заявлять, что все вопросы решает «первичка», значит сбрасывать ответственность на наиболее незащищенную часть профсоюзной структуры.

В этой связи съезд ФНПР постановил принять отдельную главу в Устав ФНПР, которая бы описывала единые правила работы для всех территориальных профсоюзных объединений. Фактически эта глава представляет собой типовый устав территориального объединения организаций профсоюзов, который включен целиком в Устав ФНПР. Реальное профсоюзное единство и реальные демократические нормы в состоянии дать новый импульс профсоюзному движению России, а значит, и в разы повысить эффективность защитной функции профсоюзов как в центре, так и на местах. Ведь чтобы адекватно противостоять наступлению на права трудящихся в условиях, определенных нестабильной макроэкономической ситуацией и глобальным наступлением капитала на права трудящихся, профсоюзам нужна высокая организованность и солидарность действий.

*Газета «Труд» № 3 (26778)
от 15 января*

Заявление Федерации Независимых Профсоюзов России

На проходящем в Москве так называемом Гайдаровском форуме со стороны руководителей финансово-экономического блока российского правительства прозвучал ряд скандальных заявлений.

Министр финансов Антон Силуанов сообщил, что «считает необходимым вернуться к обсуждению вопроса о пенсионном возрасте в РФ для балансировки пенсионной системы». Это мнение поддержал министр экономического развития Алексей Улюкаев. А заместитель министра экономического развития Сергей Беляков с дипломатической ссылкой на «глубокое личное убеждение», оценил реформу страховых взносов, включающую отмену ЕСН, как ошибку. Эти заявления нужно рассматривать в комплексе.

Мы имеем дело с попыткой пересмотра общественного компромисса, который сегодня сложился в России в части пенсионных законов, только что принятых Государственной Думой РФ, учитывающих ряд предложений ФНПР, после длительной полемики, в том числе в рамках Рос-

сийской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с участием правительства, профсоюзов и работодателей, и подписанных президентом России.

Мы имеем дело с попыткой вернуться к той схеме «единого социального налога», которая за время своего действия разрушила бюджеты социальных фондов. Эти мнения, выдаваемые за «личные», «частные» и «экспертные», направлены на разрушение социального диалога, идут вразрез с позицией российских профсоюзов. Даже на уровне высказываний они уничтожают договоренности, которые содержатся в только что подписанном Генеральном соглашении между правительством, профсоюзами и работодателями.

Мы требуем, чтобы исполнительная власть – правительство, прежде всего, его финансово-экономический блок – выполняла законы, принятые в государстве, и указы президента, а не пыталась их опрокинуть.

15 января 2014 года

ПАРТНЕРСТВО ПРОДОЛЖАЕТСЯ

**Подписано Отраслевое соглашение
по машиностроительному комплексу
Российской Федерации на 2014-2016 годы**

В декабре состоялось подписание Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы. Соглашение предусматривает возможность активного участия представителей первичных профсоюзных организаций в управлении организациями, повышение доходов работников за счет роста производительности труда, выполнение мероприятий по улучшению условий труда на конкретных рабочих местах, осуществление взаимодействия по разработке новых

профессиональных стандартов. Надо отметить, что для профсоюза отраслевое соглашение по машиностроительному комплексу РФ очень важно тем, что на нем основываются коллективные договоры организаций. Без системного отраслевого документа подчас непросто заключить коллективный договор на предприятии. А это, в свою очередь, залог социального мира и спокойствия в трудовых коллективах, отсутствие которого невыгодно ни работникам, ни работодателям, ни обществу в целом. Заключение соглашения послужит укреплению сложившегося социального партнерства в отечественном машиностроении в целом и реализации поставленных Президентом России задач по подъему промышленного производства, расширению кадрового потенциала промышленности.

**Машиностроители подписали
соглашение**

Состоялось подписание областного отраслевого соглашения между Челябинской областной организацией профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Челябинской областной организацией профсоюза машиностроителей РФ, Челябинским региональным отделением ООО «Союз машино-



троителей России», Челябинским региональным отделением работодателей «ПРОМАСС» и Министерством промышленности и природных ресурсов Челябинской области на 2014-2016 годы.

Социальные партнеры договорились об установлении к 1 декабря 2016 года минимального размера месячной заработной платы не ниже 1,2 прожиточного минимума трудоспособного населения Челябинской области и о повышении уровня реальной заработной платы до 4 прожиточных минимумов. Гарантированная постоянная доля тарифной части в заработной плате должна составлять не менее 60 процентов.



В соглашении также прописано, что при установлении на предприятии режима неполного рабочего времени оплата труда не может быть ниже МРОТ.

СУДЬБОНОСНЫЙ ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН



Последние дни уходящего года на автомобильном заводе «УРАЛ» были насыщены значимыми событиями. Одним из них стало подписание 30 декабря областного отраслевого трехстороннего соглашения. Со стороны профсоюзов документ подписали Валентина Дизендорф, председатель Челябинской областной организации профсоюза работников автомобильного и

сельскохозяйственного машиностроения, и Юрий Пучков, председатель Челябинской областной организации профсоюза машиностроителей России. От работодателей свои подписи под соглашением поставили генеральный директор ОАО «АЗ УРАЛ» Виктор Кадылкин как руководитель Челябинского регионального отделения ООО «Союз машиностроителей России» и председатель

отраслевой комиссии по машиностроению Челябинского регионального объединения работодателей «ПРОМАСС» Максим Кошмар.

Ранее соглашение подписал министр промышленности и природных ресурсов Челябинской области Егор Ковальчук. Документ определяет принципиальные условия социального партнерства работодателей, профсоюза и исполнительной власти на 2014-2016 годы, которые касаются всех работников отрасли на территории области. Вот как прокомментировали значение этого события его участники.

Виктор Кадылкин:

- Я считаю, что сегодня на исходе очень непростого года, состоялось важное событие, которое сопряжено с подписанием трехстороннего соглашения. Я подписал его как руководитель Челябинского регионального отделения «Союза машиностроителей России», тем самым выполняя директиву центральных органов этой организации. Соглашение обязывает нас как работодателей принимать максимум мер для того чтобы благосостояние наших трудящихся неуклонно повышалось. В данном соглашении есть конкретные цифры и проценты. Оно будет опубликовано, все с ним смогут ознакомиться. Задача работодателей - выполнять его пункты. И «Союз машиностроителей России» берет на себя обязательство проводить такую работу среди членов своей организации.

Юрий Пучков:

- Профсоюзы также берут на себя ответственность и определяют, какую роль отвести для себя, чтобы



те наметки, которые сделаны в нашем отраслевом соглашении на 2014-2016 годы, успешно выполнить. Задача, конечно, очень сложная, потому что страна вступила в ВТО и все машиностроители на себе это почувствовали. Они все находятся в затруднительном положении. Подписав соглашение, мы осознаем ту ответственность, которая ложится и на профсоюзную сторону и на работодателей. В 2014 году предприятия отрасли будут приводить численность и другие показатели в соответствие затратами, и если мы не сумеем поднять конкурентоспособность нашей продукции, нам будет очень сложно работать на мировом рынке. Мы постараемся решать возникающие на предприятиях проблемы совместно.

Валентина Дизендорф:

- Добавлю, что мы подписали отраслевое трехстороннее соглашение по Челябинской области последними. Наш ЦК Профсоюза, Ассоциация машиностроителей подписали его ранее. Региональное и генеральное соглашения подписаны также в декабре текущего года, так что мы свою миссию в этом году выполнили. Главное, что эти соглашения являются основой коллективных договоров.

Валерий Болотов, председатель профкома ОАО «АЗ «УРАЛ»:

- Подписание областного отраслевого трехстороннего соглашения – это хороший пример социального

партнерства. Все эти соглашения мы действительно рассматриваем как основу при подготовке и подписании коллективных договоров, опираемся на их основные положения.

Елена Волокитина

С ЗАСЕДАНИЯ СОВЕТА АССОЦИАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ БАЗОВЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

16 января 2014 года в г. Москве под председательством Президента ассоциации, председателя Нефтегазстройпрофсоюза РФ Миронова Л.А. состоялось Заседание Совета Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, на котором присутствовали представители 10 профсоюзов, входящих в Ассоциацию.



На заседании Совета было рассмотрено ряд важнейших вопросов касающихся деятельности Ассоциации, в частности: о тенденциях, связанных с ослаблением роли социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений в различных отраслях и возможных мерах по её усилению, о рабочих группах РТК, а также о проведении межрегиональной профсоюзной Конференции: «Информационная работа в профсоюзных организациях как инструмент решения социально-экономических вопросов на различных уровнях» 7-8 февраля 2014 г в г. Сургуте (Тюменская область).

По результатам совещания было решено поддержать инициативу Нефтегазстройпрофсоюза России по совместной разработке конкретных изменений в законопроекты, направленные на усиление института социального партнерства в отраслях производства и промышленности и провести межрегиональную конференцию в г. Сургуте на которой планировалось продолжить обсуждение путей дальнейшего развития системы трехстороннего социального партнерства.

Принято ряд других решений по актуальным вопросам повестки дня.

В будущее смотрю с оптимизмом



Елена ЖУКОВА, председатель профкома ОАО «Автодизель»

- Не могу сказать, что уходящий год был для нас плохим. Скорей, он был удовлетворительным, хотя к концу года работать стало сложнее, с октября на предприятии начались простои. Для этого существуют объективные причины: несколько снизилось производство двигателей, пришлось идти на сокращение числа работающих.

Что касается профсоюзной организации, то все намеченное выполняется. Прежде всего это касается коллективного договора, мы регулярно анализируем все его показатели. Как отражается состояние производства на состоянии профсоюзной организации? Отражается прежде всего на её численности, это очень болезненный для нас процесс. Ведь если человек уходит с завода не по доброй воле, то частичку своего недовольства он распространяет и на профсоюз, который не смог его защитить. Хотя в этом вопросе мы свою функцию выполняем. В штате профкома есть юрист, который дотошно проверяет каждое обращение, и часть людей возвращается на завод. За вторую половину года мы выиграли 4 судебных процесса, и люди были восстановлены на своих рабочих местах. Не было задержек заработной платы, впервые в этом году провели конкурс «Молодой профсоюзный лидер», а осень стала временем активного обучения профлидеров.

Но реалии таковы, что наш рабочий год заканчивается в 20 - х чис-

лах декабря. А с 9 по 17 января 2014 года на заводе будет корпоративный оплачиваемый отпуск. Не всё зависит от нас, мы ведь находимся под управлением группы ГАЗ.

2014 год для профсоюзной организации - это еще и большая отчетно - выборная кампания. Мы преодолеваем пятилетний рубеж своих полномочий и будем готовиться к конференции, начиная с первичного звена.

Начали вести с администрацией переговоры по выработке нового проекта коллективного договора на 2014 год. Постараемся, чтобы он был не хуже предыдущего. Работаем над двумя главными болевыми точками и задачами на сегодняшний день - мотивацией профсоюзного членства и информационной политикой.

Я неисправимый оптимист. Ведь был же кризис 2008 - 2009 годов, который мы тоже прожили нелегко. И жизнь не остановилась. И теперь верю, что ситуация изменится, завод будет продолжать выпускать двигатели, а профком и администрация совместно будут и дальше сотрудничать на благо нашего коллектива.

ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

На состоявшемся 10 декабря заседании Исполкома ФНПР были подведены итоги II Спартакиады трудовых коллективов, организованной ФНПР, Министерством спорта Российской Федерации и российским союзом промышленников и предпринимателей. Напомним, что в финальных соревнованиях, которые проходили в г. Йошкар-Оле участвовали сильнейшие коллективы предприятий и организаций, прошедшие отборочные этапы на уровне своих субъектов. Всего во II Спартакиаде трудовых коллективов Российской Федерации приняли участие около 1000 спортсменов из 28 субъектов Российской Федерации. Среди финалистов была и команда ОАО «АВТОВАЗ», которая была скомплектована при непосредственном участии первичной профсоюзной организации автогиганта.

В течение трех дней на различных спортивных площадках города команды определяли сильнейших в легкой атлетике, перетягивании каната, волейболе, армспорте, настольном теннисе, плавании, гиревом спорте, шахматах, уличном баскетболе. Многие участники приехали с детьми, так как в программе Спартакиады были соревнования спортивных семей (легкоатлетическая эстафета, настольный теннис и туризм). В туристской полосе препятствий участникам необходимо было правильно и быстро установить палатку, найти выход из лабиринта, пройти по параллельным веревкам и транспортировать «пострадавшего». По итогам финала определились победители Спартакиады.

Заслуженную, но трудную победу среди трудовых коллективов одержали автовазовцы.

Поздравляем команду ППО ОАО «АВТОВАЗ»!

Центральный комитет уверен, что данная победа станет дополнительным мотивационным фактором профсоюзного чле-

нства и побудительным мотивом к занятиям членов Профсоюза физкультурой и массовым спортом.

ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ ДАКАР 2014 КОМАНДУ «КАМАЗ- МАСТЕР»



Гонщики вернулись домой после долгой дороги из Аргентины. В аэропорту победителей встречали руководитель Исполнительного комитета города Набережные Челны Василь Шайхразиев, генеральный директор ОАО «КАМАЗ» Сергей Когогин, родственники и болельщики, сообщает «Татар-информ».

Все они громкими аплодисментами приветствовали команду-победительницу. Царила добрая атмосфера праздника, ведь челнинцы очень гордятся своими земляками - все «КАМАЗы», участвовавшие в гонке, собраны на одном из лучших автомобильных предприятий страны - ОАО «КАМАЗ», значит, камазовская техника лучше всех остальных.



Как сказал в приветственном слове генеральный директор ОАО «КАМАЗ» Сергей Когогин: «Отрадно начинать год с такой победы, значит, и в бизнесе, и во всем весь год будет таким удачным. Наши гонщики способны побеждать в любое время, и это оправданно». Несмотря на финансовый кризис, город, республика, КАМАЗ нашли средства, чтобы поддержать команду. Василь Шайхразиев выразил мнение, что 56 побед чемпиона «Дакара» Владимира Чагина нужно вписать в Книгу рекордов Гиннеса - такого за всю историю этого ралли нет ни у кого.

Руководитель команды «КАМАЗ-Мастер» Семен Якубов по прилету

рассказал челнинцам, как прошел этот «Дакар» для команды:

- В этом году было больше трудностей, каждый день гонки - это серьезная проверка автомашин. Да, мы теряли своих соперников на протяжении всего соревнования, но и мы могли оказаться на их месте, все зависит от профессионализма, от той команды, которая, к примеру, почти полностью собрала новый двигатель Ильгизару Мардееву. После его поломки мы думали, что будем на десятом месте, и радовались бы этому, но благодаря усердию и воле к победе Ильгизар занял пятое общекомандное место. Большая заслуга в этой победе всей команды.

От имени Центрального комитета Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации примите искренние поздравления с победой экипажа Андрея Каргинова в итоговой классификации ралли-рейда «Дакар-2014» в классе грузовиков.

Команда «КАМАЗ-Мастер» в составе Эдуарда Николаева (штурман - Евгений Яковлев, механик - Владимир Рыбаков), Айрата Мардеева (Айдар Беляев, Айрат Исрафилов), Андрея Карги-

нова (Андрей Мокеев, Игорь Девяткин), Антона Шибалова (Роберт Аматыч, Алмаз Хисамиев) и Дмитрия Сотникова (Вячеслав Мизюкаев, Андрей Аферин) продемонстрировав свои лучшие качества в борьбе с именитыми соперниками, сумела в очередной раз безоговорочно подтвердить не только высокий класс отечественных грузовиков, но высокий профессионализм людей их создающих!

С заслуженной победой, дорогие товарищи!

Председатель Профсоюза
А.А. Фефелов

АВТОНОВОСТИ

АВТОВАЗ: оптимизация численности персонала

На АВТОВАЗе разработан комплекс неотложных мер для улучшения экономики предприятия. Он состоит из более чем 120 мероприятий, которые касаются корректировки производственной программы, контроля и регулирования запасов продукции, работы с оборотным капиталом, работы с дилерами, работы по снижению закупочных цен, сокращению общих затрат, включая оптимизацию затрат на персонал. Таким образом, пересматриваются все процессы, действующие на АВТОВАЗе. Первоочередная цель – обеспечить устойчивую прибыль-

ность компании, несмотря на сложившуюся ситуацию на российском рынке.

В связи с этим подписан приказ об утверждении нормативной численности руководителей, специалистов и служащих (РСиС) в целях оптимизации затрат предприятия на персонал. Согласно приказу нормативная численность руководителей специалистов и служащих будет снижена на 2,5 тысячи штатных единиц. При этом наработаны и реализуются различные мероприятия по достижению установленной нормативной численности.

Часть людей уйдет на пенсию (в настоящее время на предприятии работает 1,5 тысячи человек пенсионного возраста, относящихся к категории РСиС). Для других предлагается возможность выхода на досрочную пенсию (в эту категорию попадает более 1000 РСиС).

Полностью закрыт прием, в результате чего также происходит снижение численности работников (только за прошедшую неделю предприятие покинули около 20 руководителей, специалистов и служащих).

Кроме того, подписан приказ «Об увольнении работников по соглашению сторон», предусматривающий выплату компенсационных пособий руководителям, специалистам и служащим, чьи должности исключаются из штатного расписа-

ния и которые изъявляют желание расторгнуть трудовой договор.



Предусмотрены следующие компенсационные выплаты: до конца февраля 2014 года - в размере 5-ти средних месячных заработков работника; в марте - в размере 4-х средних месячных заработков работника; в апреле - в размере 3-х средних месячных заработков работника.

Руководителям, специалистам и служащим будет также предлагаться перевод на имеющиеся вакансии в соответствии с законодательством. При отсутствии вакансий, отказе от перевода на другую работу или наличии иных оснований, не позволяющих занять имеющиеся вакансии, высвобождение будет производиться с соблюдением трудового законодательства РФ с выплатой всех причитающихся компенсаций. Служба занятости и профсоюз будут уведомлены о предстоящем сокращении в установленный законом срок. Правительство Самарской области разработало план мероприятий по трудоустройству и переобучению уволенных сотрудников АВТОВАЗа. До конца января на предприятии будет организована работа консультационного пункта Центра занятости населения для разъяснения и консультаций обратившихся работников АВТОВАЗа.

«Реальное количество сотрудни-

ков, увольняемых по процедуре сокращения, с учетом реализации целого комплекса мероприятий по оптимизации численности, будет минимизировано, все мероприятия касающиеся оптимизации численности персонала будем осуществлять максимально корректно, – говорит вице-президент по персоналу и социальной политике ОАО «АВТОВАЗ» Дмитрий Михаленко. – А изменение численности рабочих будет регулироваться за счет естественного движения персонала, без применения процедуры сокращения».

В 2013 году естественная убыль рабочих предприятия (увольнение по собственному желанию, увольнение в связи с выходом на пенсию, перевода на другое место работы и т.д.) составила около 8 тысяч человек. Более 100 рабочих покинули предприятие по таким основаниям только за прошедшую неделю.

Пресс-центр
ОАО «АВТОВАЗ»

Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ и Ассоциация машиностроительных профсоюзов России обратились к первому зампреду думского комитета по промышленности Владимиру Гутеневу :

**Первому заместителю председателя
комитета Государственной Думы
по промышленности
В.В.ГУТЕНЕВУ**

Уважаемый Владимир Владимирович!

В связи с обращениями первичной профсоюзной организации и отдельных работников ОАО «АВТОВАЗ», а также появлением в средствах массовой информации о планах оптимизации производства, в том числе подразумевающих значительное сокращение штата работников предприятия, Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации и Ассоциация машиностроительных профсоюзов России выражают обеспокоенность складывающейся ситуацией, получившей широкий общественный резонанс.

С учетом изложенного, обращаемся к Вам, как к депутату Государственной Думы РФ, Первому вице-президенту ОООР «СоюзМаш России» и заместителю координатора Отраслевой комиссии от стороны работодателей Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы, с просьбой уточнения планов руководства ОАО «АВТОВАЗ» по сокращению работников предприятия, подпадающего под признаки массового увольнения.

В случае подтверждения вышеизложенных сведений, прошу Вас взять под свой контроль соблюдение норм трудового и иного законодательства Российской Федерации, а также соответствующих положений Отраслевого соглашения по машиностроительному комплексу Российской Федерации на 2014-2016 годы, обеспечив трудовые права, гарантии и компенсации увольняемых работников.

**Председатель Профсоюза, Председатель Ассоциации
машиностроительных профсоюзов России,
член Российской трехсторонней комиссии
по регулированию социально-трудовых отношений**

А.А. Фефелов

Комментарий по поводу приказа об оптимизации численности работников ОАО «АВТОВАЗ»



**Сергей Зайцев, председатель ППО
ОАО «АВТОВАЗ»:**

- Еще в прошлом году в связи со сложной экономической ситуацией на автомобильном рынке и снижением продаж мы предполагали, что работодатель будет принимать меры по оптимизации затрат. В конце прошлого года эта работа уже началась, а с приходом на АВТОВАЗ нового руководителя она продолжилась.

Что касается приказа об утверждении нормативной численности работников, то законодательство не предусматривает его согласования с профсоюзной организацией. Численность РСИС, в соответствии с утвержденным приказом, снижается на 2,5 тысячи штатных единиц. Высвобождение должно производиться с соблюдением трудового законодательства РФ. Оптимизация численности рабочих предполагает снижение численности ориентировочно 5 тысяч человек. И здесь стоит пояснить, что такое оптимизация. Потому что в СМИ это преподносится, а значит и воспринимается читателями, слушателями и зрителями, как однозначное сокращение. На самом же деле оптимизация численности работников предполагает разные пути ее реализации. Например, это естественная текучесть кадров при прекращении приема новых работников на завод. Это перевод работников в те подразделе-

ния, где существуют вакантные рабочие места. Могут применяться схемы увольнения по соглашению сторон при выплате определенных компенсаций. Также это может быть решение работников по выходу на пенсию. И в то же время, возможно применение схемы сокращения. Так, например, по рабочим не предполагается применение процедур сокращения численности или штатов. Доведение численности до нормативной будет осуществляться путем естественной текучести кадров.

Во всех вышеперечисленных ситуациях, особенно при сокращениях, профсоюзный комитет ОАО «АВТОВАЗ» будет оказывать работникам, членам профсоюза АСМ, необходимую помощь по защите их прав и интересов в рамках действующего законодательства, включая, при наличии оснований, представительство в судебных органах, если не удастся решить вопрос в досудебном порядке.

МЕЖДУНАРОДНАЯ СТРАНИЧКА

Вместе станем сильнее!

С 7 по 14 декабря состоялся очередной, третий по счету семинар из цикла «Органайзинг». Традиционно в нем приняли участие 25 представителей двух стран – России и Германии, а вот место проведения было отличным от предыдущих. В этот раз нас принимали в образовательном центре IG Metall (Берлин).

Насыщенная недельная

программа позволила еще больше погрузиться в изучаемую тему. Надеемся, что богатейший опыт немецких коллег и полученные знания, будут применяться нашими активистами в работе для решения возникающих проблем, помогая еще больше усилить работу по вовлечению в профсоюз и активизации членов профсоюза в деятельности организации.

На первых двух семинарах мы изучали основной принцип, на котором строится органиайзинг, – «активизировать профактив и членов профсоюза и помочь им самим реализовать свои идеи». На этом семинаре делились опытом использования методов органиайзинга, анализируя работу прошедшего полугодия.

Во многом разговор шел о работе с молодежью, и не только потому, что в России он был объявлен ФНПР Годом профсоюзной молодежи, но и потому что программа была спланирована с особым акцентом – обратить внимание на формы и методы работы с молодыми работниками – будущим профсоюзного движения.

С докладом о том, как обстоят дела у немецкой профсоюзной молодежи, выступил **Эрик Лайдерер** – руководитель подразделения «Молодой IG Metall». Всего IG Metall насчитывает 230.000 молодых представителей, 84.000 из которых – студенты. Поразило количество представите-

лей по делам молодежи, которое составляет 3102.

Эрик рассказал о том, что молодежь – это та группа, которая особенно часто страдает как на работе, так и в обществе от последствий негативных тенденций развития в стране. Например, 59% молодежи Германии уже были безработными до 6 месяцев. Также среди волнующих тем молодых работников – это нетипичная занятость.

Это то поколение, которое повторяет судьбу своих родителей, и если родители не имеют высшего образования, то и у детей, как правило, такой возможности нет. Поэтому Профсоюз **IG Metall** выстраивает свою работу с учетом поиска интересных тем для молодежи и совместному поиску решений. Именно совместному!

Для этого проводятся социологические опросы и исследования, посвященные всем сферам жизни молодых людей.

Очень интересны выводы, сделанные экспертами, - рассказывает **Виктория Мурашкевич**, ведущий юрисконсульт профкома ОАО «АВТОВАЗ», участница семинара, - например, в связи с нестабильным положением молодежи на рынке труда, более 80% молодежи опасаются бедности в старости, при этом растет политическая активность молодежи. Начиная с 2002 года, доля активной молодежи повысилась на 6 %, и сегодня уже более 60% молодежи Германии принимают участие в различных акциях, посвященных актуальным проблемам и вопросам. Меняется отношение к институту семьи. Несмотря на то, что 76% парней и девушек признает важность семьи, только 65% молодежи хотят завести детей. Хотя до недавнего времени желающих иметь собственных детей было 87%.



Немаловажный вывод в ходе опросов сделан и для профсоюзов, так как 2/3 молодых людей считают, что профсоюзы играют важную роль, молодежь сегодня доверяет профсоюзам больше, чем церкви и политическим партиям. Около 50% молодых работников и студентов, являющихся сегодня не членами профсоюза выражают свою готовность вступить в профсоюз.



Демографическая ситуация в Германии на сегодня такова, что в ближайшем будущем страну ожидает нехватка «рабочих рук». Этот факт создает благоприятную основу для ведения переговоров с союзом работодателей об установлении в тарифных соглашениях более высоких размеров заработной платы. Предполагают, что предприятия будут бороться за привлекательность своих рабочих мест для работника. На этом фоне руководители организаций даже где численность членов профсоюзов составляет всего около 10% от общей численности работающих, присоединяются к тарифным соглашениям профсоюза IGM.

Немецкие коллеги нам неоднократно подчеркивали, что участие самих работников – важная составляющая органайзинга. Ведь работники должны демонстрировать, что профсоюз – это они сами, принимая на себя ответственность за выполнение необходимых профсоюзных действий, решая задачи, стоящие перед ними. Должны идентифицировать себя с организацией.

– Я бы назвал два основных критерия – почему эти акции не оставляют равнодушными членов профсоюза, – уточняет **Павел Чесноков**, председатель профкома УЛИР, – технология органайзинга позволяет определить наиболее актуальную проблему для работника, подсказанную им самим.

Поэтому темы проводимых акций, так сказать, «на злобу дня». Второе, профсоюзные молодежные акции настолько яркие и не стандартные, что просто заставляют обращать на себя внимание и высказанные требования не могут остаться незамеченными. А когда все это подкреплено силой профсоюзной организации – успех гарантирован.

Опыт организации акций немецкими коллегами очень ценен. Мы детально разбирали каждый критерий. Определив три проблемы на занятиях, нам потребовалось всего три часа, чтобы разработать акции. Теперь в нашей профсоюзной копилке есть три варианта акций, – подводит итог Павел.

Российские участники с удовольствием поделились опытом своей работы, результатами первомайского дня – 2013. Незамедлительной была реакция немецких коллег на масштаб и разнонаправленность этой акции.

Думаю, не ошибусь, если скажу, что самым ярким двухдневным эпизодом стал блок по «Органайзингу».

Парадоксально, но многие российские члены профсоюза живут по принципу: «Ты – профсоюзник, ты и решаешь наши проблемы». И это в корне отличает нас от европейских коллег, которые смогли изменить ситуацию благодаря внедрению органайзинга. Об этом нам рассказал **Паул Юттнер**. Свою работу с группой он начал с того, что такое «органайзинг». Мы определили, что это наступательная стратегия для того, чтобы нарастить силу там, где мы слабы.

Нужно отметить, что в той же Германии специалисты по органай-



зингу работают на профессиональной основе, для их обучения существует целевое финансирование, и работа этих людей уже дает конкретные результаты. Чем же они занимаются? Встречаются с работниками и внимательно выслушивают мнения, касающиеся охраны труда, оплаты и т.д.

Затем анализируют и выстраивают стратегию действий, очень детальную, не оставляя ничего на волю случая.

Когда стратегия выработана, определены шаги, для реализации привлекаются работники.

Нашей группе удалось получить не только теоретические знания, но и закрепить их на практике.

Впечатлило упражнение «Беседа «Один на один», – делится своими впечатлениями Наталья Юшина, профактивист ДРИИС. На первый взгляд, все очень просто, и мы, казалось, умеем строить беседу. Но организация беседы, тактика её ведения во многом зависят от основных правил.

Во-первых, «70/30» – слушать больше, чем говорить; во-вторых, «открытость» – задавать больше открытых вопросов. Также необходимо учитывать принцип коммуникативного сотрудничества (проявлять дружелюбие, вызывать доверие у собеседника, не навязываться, не оправдываться).

Правила несложные, но применить их на практике не так уж и легко. Отрабатывая их в упражнениях, пришлось себя контролировать и даже где-то сдерживаться, чтобы в разговоре не перетянуть «одеяло на себя», а отработать все навыки ведения беседы «один на один». Но результат был потрясающий, собеседник раскрывается на глазах. Обязательно буду следовать этим правилам при общении с членами профсоюза, – говорит Наталья.

В течение всего семинара Паул показывал на примерах, что задача оргайзинга сосредоточиться на том, чтобы помочь работникам увидеть, что их проблемы это проблемы и многих других работников. Показать, что собственный интерес, а именно решение этих проблем, фактически является общим интересом.

Особо увлекло составление «ландкарты» – карты рабочего места, схемы, опираясь на проблематику которой, можно разрабатывать стратегические решения. Удивительно, но, составив ее, наглядно видно, все узкие места, где нужно действовать, а где уже нет.

Основная идея, которую мы вынесли: ключ оргайзинга не в том, чтобы убеждать работников, в необходимости для них профсоюза, а в том, чтобы помочь им самим убедиться в возможности самостоятельно решать беспокоящие их проблемы. Ведь вместе мы станем сильнее!

Записала Юлия ОВЧИННИКОВА

Одним из интересных пунктов программы стало посещение нашей делегацией предприятия Rolls-Royce по производству поршневых типов двигателей для гражданской и военной авиации. Особенность предприятия в том, что на нем работают специалисты из 50 стран мира.

– Охрана труда на предприятии организована почти также как, и на нашем предприятии. Инженеры ОТ разрабатывают и внедряют инструкции, работая напрямую с коллективом. Особенно хочется отметить, – говорит **Елена Мурачева**, предцехкома МтП, – занимательную для нашего восприятия ситуацию: инженеры по охране труда каждую неделю приходят в бригады для того, чтобы записать предложения и замечания, касающиеся охраны труда. После предложения и замечания отрабатывают в течение недели. Причем «застойных» и не решенных предложений нет. Работники всегда участвуют в решении возникающих проблем.

За прошедший год на предприятии Rolls-Royce зафиксировано всего 3 несчастных случая. Два из них по пути на работу.

Технические замечания отрабатываются своевременно, вопросов и критических замечаний, как правило, нет. Но работники Rolls-Royce борются против вывода на сверхурочные работы. Нужно отметить, что проблемам, связанным с охраной труда, на предприятии уделяется большое внимание.

Работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты и всем необходимым для безопасной работы.

Вход на территорию производства разрешен только в специальных защитных очках. По производству можно передвигаться только в специальной обуви (спереди напоминают наши галоши с металлической насадкой, а сзади – застегиваются на липучки).

На напольном покрытии по всему производству имеется синяя разметка для движения пешеходов, а направление движения определяют следы, нарисованные синим цветом.

На стендах по оказанию медицинской помощи имеются: фотографии работников, прошедших обучение по оказанию первой медицинской помощи, с указанием их рабочих мест; аптечка; фотографии с упражнениями (зарядка); средство для промывки глаз (в случае их повреждения или попадания вредной жидкости); Ф.И.О. работников данной бригады, с указанием его вида работ, группы крови, даты последнего медицинского осмотра (для медработников, прибывшим на скорой помощи).

– Складское хозяйство, вызывает восхищение, говорит **Елена Рожкова**, предцехкома ДПЛ. – Это электронные склады, высотой в семь этажей на рельсах, которые можно передвигать, нажав

кнопку на пульте. Между их рядами спокойно разворачивается погрузчик для выполнения работ. Таким складом управляет один человек (и принимает и выдает).

Все его действия контролирует отдел регистрации в количестве четырех человек (в одну смену), которые производят приемку комплектующих изделий, определение их хранения и оформление заявок.

Заказ собирается на тележки, согласно прикрепленной к ней заявке, где указывается модель двигателя, номер узла, бригада, детали. Тележки передвигаются вручную. Погрузчики используются только при выгрузке, распределению комплектующих изделий в зону хранения, доставки до зоны подготовки задания и отгрузке многооборотной тары.

На складе существует зона приемки комплектующих изделий, зона отгрузки тары, зона самого склада, зона подготовки задания (тележек) и зона расположения готовых тележек. Здесь действует система «канбан» – метод управления бережливыми производственными линиями, использующий информационные карточки для передачи заказа на изготовление с предыдущего на последующий процесс. Было бы очень здорово, если бы когда-нибудь у нас появились такие склады, – резюмирует Елена.

Белорусские встречи



В период с 14 по 15 января 2014 года по приглашению Белорусского профсоюза АСМ, Республику посетили председатель Профсоюза АСМ РФ А.А. Фефелов и председатель ППО ОАО «Силовые машины» профсоюза машиностроителей России В.Д. Артюхин.

В рамках своего визита российская делегация посетила Белорусский автомобильный завод – крупнейшем мировом производителе карьерных самосвалов, ОАО «Минский завод колесных тягачей» и совместное белорусско-китайское предприятие СЗАО «Бел Джи», на котором осуществляется отверточная сборка китайских легковых автомобилей.

Российская делегация в сопровождении председателя Совета Белорусского профсоюза работников АСМ Валерия Кузьмича побывала на Белорусском автозаводе, который является ведущим поставщиком качественной и надежной карьерной техники.

Знакомил гостей с предприятием председатель профсоюзного комитета Валерий Трусковский. Россияне посетили музей трудовой славы, где ознакомились с историей становления предприятия и производимой продукцией. Побывали на сборке самосвалов в цехе главного конвейера, в цехе сборки и испытаний автомобилей и тягачей и на

производстве сверхтяжелых машин, где смогли сделать фото на память у 450-тонного самосвала БЕЛАЗ-75710. В ходе визита россияне встретились с генеральным директором Белорусского автозавода П.А. Пархомчиком. В завершение встречи они посетили социальные объекты: ФОК, ФОЦ и стадион «Торпедо».

По схожему сценарию члены делегации побывали в ОАО «Минский завод колесных тягачей», где провели встречу с представителями профсоюзной организации завода и генеральным директором Вовком В.М.

На встречах с руководителями предприятий поднимались вопросы развития автомобильной промышленности, как в рамках таможенного союза, так и на национальном уровне. Гости быстро нашли общий язык с представителями профсоюзных организаций при обсуждении перспективных направлений развития профсоюзного движения, различных аспектов работы заводских первичек, определении планов взаимного сотрудничества.



Резюмируя итоги состоявшихся встреч, их участниками было отмечено, что проблемы России и Беларуси одинаковы и поэтому необходимо находить пути развития сотрудничества. Было особо подчеркнуто, что подобные встречи, которые носили неформальный и дружеский характер, важны и для понимания профсоюзной составляющей в гражданском обществе наших стран.



Своими впечатлениями о визите на БЕЛАЗ поделился председатель первичной профсоюзной организации **ОАО «Ленинградский металлический завод»**, входящего в концерн **«Силовые машины»**, **Виталий Артюхин:**

«Профсоюзы Беларуси и России давно находятся в тесном сотрудничестве, между нами происходит постоянный обмен знаниями и опытом. Ведь в работе с трудовым коллективом приходится сталкиваться с различными ситуациями. Поэтому очень важно общаться, бывать на разных предприятиях и черпать для себя что-то новое.

Белорусский автомобильный завод является градообразующим предприятием Жодино. И мне, впервые посетившему этот завод, безусловно, интересны все аспекты производства и, конечно, развитие социальной сферы предприятия. Впечатления колоссальные.

Знаете, когда общаешься с людьми, всегда интересно, что они могут, насколько у них сильна голова и умелые руки. Представленные здесь образцы техники показывают, что люди, работающие на вашем предприятии, могут многое. Это замечательные люди, перед которыми хочется снять шляпу и с большим уважением поклониться».

В выпуске использованы материалы пресс-служб федераций профсоюзов России, информационных и профсоюзных сайтов в Интернете, профсоюзной прессе, печатных российских СМИ и собственных корреспондентов издания



ГОЛОС ПРОФСОЮЗА
Газета зарегистрирована
в Минпечати РФ. Рег. № 01544
Учредитель: ЦК профсоюза

Наш адрес: 119119, Москва
Ленинский проспект, д.42
Телефакс: (495) 938-8615, Телефон: (495) 938-8413
E-mail: afw@fnpr.ru, <http://pfofasm.ru>