

Интервью Президента ФПАД России В.И. Ежова журналу «Сектор»



После принятия закона о запрете забастовок на транспорте профсоюзу приходится искать другие пути для решения своих проблем?

Другие пути всегда надо искать. Забастовка — это не единственный способ решения социально-трудовых проблем. Поэтому те организации, которые раньше начали искать эти пути, сейчас более эффективно отстаивают права и интересы своих членов по сравнению с теми, кто надеялся только на забастовку. А путей, касающихся переговорных процессов с работодателями, достаточно много, этому способствует и большой опыт, накопленный ФПАД России, а также действующее трудовое законодательство. Умело, пользуясь всем этим, до забастовки можно дело и не доводить. Что касается внесения изменений в ст.52 Воздушного Кодекса РФ, то мы считали и продолжаем считать, что данные изменения, ограничивающие право авиационных диспетчеров России на проведение, в соответствии с действующим законодательством, забастовки, противоречат

Конституции РФ и ряду международных нормативных актов и, естественно, мы будем эти изменения обжаловать. Я считаю, что действия, связанные с обжалованием указанного Закона РФ в Конституционном Суде, необходимо начинать только тогда, когда будет проведена серьёзная работа в части, касающейся подготовки соответствующей доказательной базы.

Численность ФПАД растёт или нет?

Да, конечно. Рост достаточно большой, практически, численность организации с 1998 года выросла раза в два. На каждом Пленуме ЦС ФПАД России мы принимаем по две и более организации. Думаю, что альтернативы ФПАД России нет и в ближайшем времени не будет.

Самая неотложная проблема на сегодняшний день.

Мне кажется, что все проблемы, касающиеся профсоюзной деятельности, являются злободневными, и их необходимо срочно решать, потому что все они, в конечном итоге, отражаются на людях. Кроме проблем федерального уровня, которыми Исполнительный Комитет постоянно занимается, в ИК ФПАД России ежедневно приходят десятки писем и телеграмм с просьбами о помощи: кому-то отпускные или зарплату не выплатили вовремя, другому бесплатный билет не предоставили, кого-то не правомерно привлекли к дисциплинарной ответственности и т.д.. Естественно для каждого человека его личная проблема всегда является самой кричащей и неотложной, и выделить что-либо очень трудно. В связи с этим существует угроза распылиться в ущерб главному, поэтому, Центральный Совет ФПАД России определяет приоритетные направления для работы Исполнительного Комитета ФПАД России. В частности — это решение вопросов, связанных с пенсионным законодательством, социальным страхованием, реализацией тарифного соглашения на местах, заработной платой, согласованием на федеральном уровне нормативных актов, оказывающих влияние на социально-трудовые права и интересы членов ФПАД России.

Много жалоб на невыполнение тарифного соглашения?

Скажем так: становится всё меньше и меньше. В большинстве предприятий тарифное соглашение реализовано. Руководство ФСВТ России, Госкорпорации по ОВД, работодатели — признают, что это легитимный документ, экономически обоснованный, и его необходимо выполнять. Но бывает так, что на некоторых предприятиях не выполняются отдельные пункты тарифного соглашения, при этом в коллективном договоре есть нормы, превышающие тарифное соглашение. Сейчас мы стараемся всё это привести в соответствие и снять возникающие разногласия.

ФПАД — это большая организация — сколько людей, столько и мнений. Наверняка, есть какие-то подводные течения. Ты пытаешься убеждать, либо применяешь авторитарные методы при принятии решений?

У каждого человека бывает своё виденье вопроса, и любые течения имеют право на существование, они просто должны быть. Другое дело, что многообразие мнений не должно превращаться в бардак, в котором каждый слышит только себя. Мнения должны выслушиваться все, а решения должны приниматься коллегиально, на основе лучших предложений.

Вам пришлось сократить штат работников?

Нет. Для решения задач, которые поставлены перед ИК ФПАД России, штат работников аппарата необходимо даже увеличивать. Сейчас очень много вопросов, касающихся правовых отношений, в связи с этим мы приняли на работу профессионального юриста.

Ты уже встречался с новым Директором ФСВТ Андреевым В.И.?

Да. У меня был с ним уже ряд встреч. После своего назначения он достаточно быстро вник во все проблемы, в том числе и связанные с деятельностью профсоюзов. Как у человека военного, у него свой определённый порядок, свои требования, которые могут кого-то устраивать, кого-то нет. Возросла требовательность к сотрудникам ФСВТ, а также к реализации принимаемых решений. Впечатление такое: человек ответственный и с большой работоспособностью.

Кого бы ты мог выделить по работоспособности из своей команды?

Под словом команда я понимаю Исполнительный Комитет ФПАД России. Исполком ФПАД России состоит из Президента, Вице-президентов и Председателей территориальных организаций ФПАД России. Моя первая опора — это, естественно, Вице-президенты (Шабаев Наиль Абдулович (Мурманск), Федосеев Игорь Викторович (МЦ АУВД), Костыря Сергей Викторович (Сыктывкар)). Их я представлял на Съезде ФПАД России, и их выбрали, то есть я как бы определил людей, которые, по-моему мнению, обладают наибольшими знаниями, опытом и работоспособностью необходимыми для решения на федеральном уровне задач, поставленных Съездом ФПАД России. Председатели территориальных организаций ФПАД России — это те люди, на плечи которых ложится весь груз реализации на местах решений, принимаемых Исполнительным Комитетом и, безусловно, это кадровый потенциал ФПАД России. Исполком собирается ежемесячно, и вот по прошествии уже трёх исполкомов, я могу сказать, что сделан просто огромный шаг вперед. Идея расширенного Исполнительного Комитета ФПАД России (с включением в него председателей территориальных организаций ФПАД России) полностью себя оправдала. Документы прорабатываются оперативно и качественно, решения принимаются грамотные и ответственные.

В каком городе или регионе самое гибельное положение в настоящее время?

Гибельного положения нет нигде, мы его просто не допускаем. Есть проблемы, например, в республике Саха (Якутия). Там на уровне регионального предприятия заключён достаточно хороший коллективный договор, но есть проблемы с его реализацией. В Тюменском регионе стараемся решать существующие проблемы, я сам неоднократно летал туда, в настоящее время уже есть положительные результаты. В Западно-Сибирском и Самарском регионах есть проблемы в части реализации отдельных пунктов тарифного соглашения. Но всё это решаемые проблемы.

Есть ли регионы или организации, которые тебя по-хорошему удивили в плане реализации коллективных договоров?

Во всех регионах обстановка разная. Очень трудно определить, где заработная плата установленная коллективным договором выше, чем у других, потому что существуют северные, районные коэффициенты, надбавки. Многие организации по-хорошему удивляют последнее время, и я думаю, что это происходит потому, что происходит смена поколений: приходят молодые, высокообразованные, более трезво и прагматично оценивающие обстановку лидеры. И это по настоящему радует. Это говорит о том, что у ФПАД России есть большой потенциал. В части положительного примера по реализации положений тарифного соглашения через

коллективный договор можно привести Северо-Западную территориальную организацию ФПАД России (Председатель Шабает Н.А.). Там, в результате профессионального и грамотного подхода к решению поставленных задач, найден компромисс со всеми представителями работников предприятия и работодателем, следствием этого является заключённый коллективный договор, устраивающий весь коллектив, а это совсем непросто. При этом данный коллективный договор не декларация, а реально действующий и полностью выполняющийся правовой акт. В каждой территориальной и первичной организациях ФПАД России ежедневно идёт незаметная для большинства кропотливая работа во благо членов ФПАД России, которая с каждым годом становится всё более тяжелее и более ответственнее, поэтому большинство профсоюзных лидеров и членов профсоюзных органов заслуживают самой высокой оценки и благодарности.

Неужели уже нет «ходоков», которые просят приехать и помочь, протолкнуть какое-нибудь решение?

Конечно, есть такие. С одной стороны они думают, что я приеду и всё сразу решится в их пользу. Но результат не зависит от моей должности. Многое зависит от умения вести переговоры. Необходимо пытаться сделать всё, для того чтобы найти тот путь решения проблемы, который устраивает и работодателя, и работников. А не так: «Вот мои требования и всё, я буду идти вплоть до забастовки». Это не решение проблемы. Конечно, мы ездим, рассказываем, если есть возможность, помогаем. Но я всегда настраиваю профсоюзных лидеров на то, чтобы они стремились к разумному компромиссу. Можно заставить работодателя подписать документ, который не будет подтверждён его реальными возможностями в результате не выиграет никто, а положение работников и предприятия в целом будет только ухудшаться, раздираемое различными конфликтами.

Я не думаю, что ты с детства хотел быть председателем профсоюза. Если тебе сейчас предложат хорошую должность, ты уйдёшь, не доработав до конца своего срока?

Это зависит от многих факторов. Меньше всего хотелось бы делать популистские заявления о том, что профсоюз это моя жизнь и другой судьбы для себя я не желаю. Ситуация быстро меняется (как говорится, меняются времена, меняются и люди), трудно предугадать, что будет через месяц-два. Предложения на протяжении 2-х лет неоднократно поступали, но я их даже не рассматривая отклонял, потому что ещё оставались обязательства, данные мной на 5-ом и 6-ом Съездах ФПАД России, которые я должен был выполнить, это для меня важно. И это правда. Сейчас, подводя итог, я могу сказать, что практически всё, что я обещал (зависящее от моих действий), в настоящее время реализовано. Что будет в дальнейшем? Давай встретимся позже и поговорим.

Беседу вёл Эдуард Колодный