

Всероссийский Электропрофсоюз остается важнейшей структурой в сфере регулирования социально-трудовых отношений для энергетической отрасли и продолжает активно отстаивать права своих членов. В частности, в 2023 году благодаря ВЭП некоторые из них смогли сохранить рабочие места. О том, чем сегодня живет ВЭП, в рамках Открытого интервью «ЭПР» рассказал председатель Всероссийского Электропрофсоюза Юрий Офицеров.

### Люди уже не стоят в очереди на энергопредприятия

— Юрий Борисович, какие ключевые задачи вам приходилось решать в 2023 году?

— Мы ведем активную работу по самым разным направлениям. Главная наша цель остается неизменной — защита социально-трудовых прав и интересов членов нашей организации. В современной действительности ВЭП далеко не самый слабый по численному составу игрок — в него входят более 360 тысяч человек — работников электроэнергетического и электротехнического комплексов.

Всероссийский Электропрофсоюз осуществляет свою работу строго по плану, который формируется накануне предстоящего годового периода. У нас почти не бывает сбоев с выполнением намеченного, но мы всегда готовы к различного рода неожиданностям. Например, в мае 2023-го мы собрали большое представительство первичных профсоюзных организаций со всей страны в Санкт-Петербурге, чтобы сверить часы, узнать, какие проблемы есть на местах, в том числе во взаимоотношениях с работодателями. Это важно для планирования дальнейшей работы и выбора правильного курса. Мне, как руководителю отраслевого профсоюза, интересно было услышать из первых уст о претензиях, новациях, предлагаемых инициативах.

Большое внимание мы уделили новым субъектам РФ. Встречались с коллективами организаций на Донбассе, в Херсоне. Наши структуры уже созданы в Луганской и Донецкой народных республиках, а в Херсонской области первичная профсоюзная организация напрямую вошла в межрегиональную структуру Крыма. Продолжали оказывать гуманитарную помощь членам нашего профсоюза, которые постоянно живут и работают на предприятиях новых субъектов РФ, а также участвуют в специальной военной операции.

— Могли бы вы рассказать о конкретном кейсе последних лет, когда



## Юрий Офицеров:

«Цель нашей работы остается неизменной — защита интересов работников»

ВЭП отстаивал интересы своих членов?

— Яркий пример — ситуация в Сибирской генерирующей компании — неплохой с точки зрения своих финансовых возможностей и являющейся вполне конкурентоспособной на российском рынке электроэнергетики. В 2022 году у менеджмента ГК появилось желание сократить персонал, а в 2023-м мы по-настоящему схлестнулись, когда пытались противостоять возможному массовым сокращениям. При этом, по нашей информации, в настоящее время в организациях электроэнергетики наблюдается дефицит рабочих рук на уровне 8–10%. Его покрывают за счет имеющих сотрудников, которые выполняют и свои профессиональные обязанности, и функции недостающего персонала. Проблема в том, что восполнить этот дефицит нечем. Раньше, в дореформенный период, люди стремились устроиться на электроэнергетические предприятия, узнавали, нет ли свободного местечка. Сейчас такой тенденции нет, в очереди к нам не стоят. Люди идут туда, где достойно платят. К сожалению, работодатели

не хотят замечать происходящее.

В ситуации с ГК руководители первичного звена при нашем участии смогли доказать, что освобождаться от квалифицированных рабочих рук неразумно, экономически нецелесообразно и такого рода решения могут привести не к увеличению производительности труда, на что постоянно уповает работодатель, а к еще большей социальной напряженности.

### Ситуация складывается не в пользу профсоюзов

— Как вы измеряете настроение членов профсоюза? Часто ли поступают претензии с их стороны и как вы на них реагируете?

— Вопрос непростой. Дело в том, что мы отчетливо ощущаем общую тенденцию падения членства в профсоюзах, включая и наше объединение. Сегодня у нас оно приближается к отметке 61%, а совсем недавно, в дореформенной энергетике, достигало 80%. Что произошло? Пришел махровый, с изощренными мето-

дами управления организациями капитализм. Отношения с работодателями усложнились. Раньше у нас было гораздо больше рычагов влияния на социальную политику в организациях присутствия: мы согласовывали документы — приказы, распоряжения, другие нормативные акты в сфере труда, а сейчас законодатель определил нам в Трудовом кодексе, в первую очередь, не согласование, а выражение мотивированного мнения. Мы его выражаем, но работодатель порой, образно говоря, отправляет его в корзину — по закону, имеет на это право. И это не придает нам очков.

Как ни крути, уровень зарплаты у нас формируется на основе Отраслевого тарифного соглашения (ОТС) — базового документа в системе социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. В ОТС указаны минимальные стандарты оплаты труда, присутствуют положения и нормы, формирующие социальный пакет льгот, гарантий, компенсаций. Но, опять же, согласно Трудовому кодексу, если работодатель экономически не в состоянии выполнять минимальные условия ОТС, то у него появляется лазейка этого не делать, даже если финансы позволяют. Следовательно, ситуация опять складывается не в пользу профсоюза. Мы, конечно, пытаемся в переговорах находить компромиссы, но это бывает весьма непросто.

Вторая причина уменьшения членства связана с тем, что нередко люди не хотят вступать в профсоюз или продолжать участвовать в его деятельности исходя из экономических соображений. Не секрет, что в крупных энергокомпаниях неплохие заработные планы, привлечь оттуда работников в состав ВЭП проблематично. Работник понимает, что ему придется отчислять 1% из своих доходов профсоюзной организации, и чем больше у него зарплата, тем меньше шансов, что он станет членом профсоюза. Реальность такова, что чем ниже зарплата, тем больше желания ее защитить, в том числе при помощи профсоюза.

Это общая тенденция для всех профсоюзов, которая пришла к нам после того, как мы в РФ заявили, что живем в капиталистическом обществе, что у нас проповедуются либерально-демократические идеи, единственно верные для новой формации.

Кстати, в целом по Европе ситуация в профсоюзах похожая. Там членство не превышает 40%.

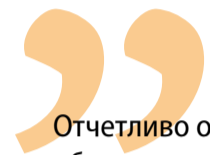
— Может быть, люди ждут от профсоюзов более активных действий в отстаивании их интересов?

— Вполне допускаю эту мысль. ВЭП способен это делать. К примеру, в 2012–2013 годах мы проводили массовые протестные акции в центре Москвы, в Пушкинском сквере, связанные с заключением ОТС — в тот период работодатели никак не хотели с нами соглашаться по ряду позиций минимального стандарта оплаты труда. После акций договорились.

Я предполагал, что в этом году у нас будет много претензий по

реализации ОТС, но в целом в коллективах была социально спокойная, сдержанная атмосфера. Возможно, так повлияла сегодняшняя обстановка, связанная с проведением СВО, геополитическими условиями. У нас было гораздо меньше сигналов из регионов с просьбами отреагировать на те или иные вызовы в организациях. Более того, ситуация с СВО показала, насколько патриотичными могут быть наши работодатели. Так, руководство ПАО «Россети Центр» установило отдельным соглашением в своем коллективном договоре дополнительные льготы и гарантии для участников СВО и членов их семей. Это очень хорошая инициатива, и она не единственная.

— Давайте вернемся к европейскому опыту. Может быть, причина угасания профсоюзного движения



Отчетливо ощущаем общую тенденцию падения членства в профсоюзах.

Пришел махровый, с изощренными методами управления организациями капитализм. Отношения с работодателями усложнились.

Вторая причина уменьшения членства — экономические соображения.

там в том, что функцию социальной защиты гражданина взяло на себя государство?

— По долгу службы мне приходилось много контактировать с лидерами профсоюзного движения Европы. Проблемы везде одни и те же. То, что нам прежде транслировали по телевизору о высоких западных стандартах, мягко скажем, не всегда соответствовало действительности. Причем, если сопоставить заработные платы работника энергетического предприятия в России и в «благополучных, экономически развитых» странах — Норвегии, Дании, то увидим, что находимся не в самом худшем положении.

Раньше в РФ за социальное страхование отвечали профсоюзы. У нас была возможность влиять на организацию оздоровления и отдыха работников и их семей. Как нам казалось, мы направляли средства на благие цели, вся система была прозрачной и работала устойчиво. Сейчас же ничего невозможно отследить — за все отвечает единый Социальный фонд России. Выходит, отказавшись, например, в энергетике от соци-

ально-ориентированного непрофильного бизнеса — детских садов, поликлиник, оздоровительных лагерей и баз отдыха, мы ничего не дали работникам взамен. А профсоюз тем самым потерял право предоставлять нашим людям возможность поправлять здоровье, отдыхать и так далее. На балансе энергопредприятий практически не осталось медицинских учреждений, нет собственных ведомственных детских садов.

## ИДЕИ ПОДСКАЗЫВАЕТ МОЛОДЕЖЬ

— Много ли в структурах ВЭП молодежи?

— Сегодня в состав ВЭП входят около 100 тысяч молодых людей, работающих в электроэнергетике и электротехнике — это почти четвертая часть всех членов профсоюза. Мы активно проводим политику, направленную на развитие молодежной среды. Раз в два года организуем общероссийский масштабный форум, где представители молодого поколения не только рассуждают о своем будущем и будущем организаций, которые они представляют, но и о том, почему стоит присоединиться к отраслевому профсоюзному движению. Причем многие идеи, которые нам прежде были неведомы, мы черпаем именно из общения с ними.

Примером такой инициативы является проект «Цифровой профсоюз», потребность и идея создания которого принадлежит молодежи. Суть проекта в том, чтобы цифровизировать деятельность территориальных и первичных организаций, а также аппарата Всероссийского Электропрофсоюза. В результате каждый профсоюзный активист или работник сможет оперативно узнать о новостях, событиях, посмотреть статистику, передавать и получать информацию, постоянно находиться в контакте со своими коллегами. Рассчитываем запустить «Цифровой профсоюз» в следующем году.

## БИЗНЕС ДОЛЖЕН БЫТЬ СОЦИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫМ

— Юрий Борисович, как бы вы прокомментировали ситуацию с ТГК-2, контрольный пакет акций которой по решению суда был передан государству. Был ли в этой компании профсоюз, поступали ли туда какие-то сигналы и мог ли он воздействовать на ситуацию?

— Да, мы были в курсе происходящего. Наши руководители первичного звена сигнализировали о том, что не все так просто, экономические и хозяйственные условия деятельности у ТГК-2 были не самыми лучшими. Но вы же знаете, что профсоюзные организации не имеют права вмешиваться в финансово-хозяйственную деятельность предприятий и организаций и тем более влиять на политику акционеров, судебные и надзорные органы. Здесь же контрольный пакет акций одной из достаточно крупных генерирующих компаний был взят

в доход государства в соответствии с иском Генпрокуратуры.

Эта компания всегда игнорировала единую систему социального партнерства, не участвовала в Отраслевом тарифном соглашении, но первичные наши организации работали и работают в структурах генерирующей компании в Вологде, Костроме, Великом Новгороде, Архангельске, Ярославле. Мы сторонники правовых методов регулирования взаимоотношений собственников и государства. Не умеешь организовать бизнес, а если еще и нечист на руку, освои дорогу более предприимчивым собственникам. Нынешний собственник в лице государства, имеющий контролирующий пакет акций компании, надеюсь, будет более эффективным.

— После реформирования электроэнергетики часто звучит претензия относительно того, что к руководству компаниями пришли менеджеры, оторванные от энергетической реальности и не имеющие отраслевого фундамента. Может быть, в этом дело?

— Несколько лет назад в энергетику приезжали менеджеры из Гарварда, которые вообще не знали российской действительности. Они обучали российскую управленческую элиту в энергетике не тому, как организовать эффективную работу технологического оборудования предприятий отрасли, как работать с коллективом и создавать условия для безопасного труда, а тому, как получить больше прибыли. Сейчас ситуация не сильно изменилась, руководители и менеджмент меняются с частотой носового платка, но у руля, как правило, управленцы, для которых в бизнесе главное — это извлечение максимального количества прибыли.

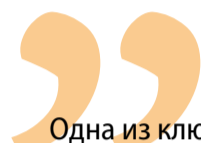
Кстати, так записано во всех уставах электроэнергетических компаний. Значит, приоритеты не в стремлении создать сплоченный коллектив единомышленников, организовать социальную среду производственного комфорта, прислушиваться к мнению работников, а в выполнении ключевых показателей эффективности. Нет, мы не против каких бы то ни было новых процессов организации труда, инструментов, позволяющих контролировать и оценивать работу людей или групп людей компании и помогающих в оценке реализации стратегии.

Мы против того, чтобы за этими процессами мы не замечали труд людей, их вклад в развитие производства. Иногда слушаешь такого управленца и думаешь: соответствует ли этот человек профессиональным качествам, которые должны быть у руководителя, задумывался ли он о цене труда работников, которые создают компании добавленную стоимость?

А ведь совсем недавно руководители предприятий энергетики фокусировали свое внимание на надежном снабжении потребителей тепловой и электрической энергией, безаварийной эксплуатации энергообъектов. Возможно, в этом и причина, почему в крупнейших наших компаниях менеджмент не задерживается долго.

При этом есть мнение, что человеку, занимающему руководящую должность, требуется полтора года для вхождения в ситуацию. Только разобравшись со всеми процессами, он сможет быть эффективным управленцем. Сегодня же люди приходят на руководящие должности, чтобы выполнить конкретную задачу — реализовать проект, который может привлечь дополнительные финансовые средства или сэкономить. Отношение таких управленцев к социально-трудовой деятельности, всего лишь как к второстепенному бизнес-процессу, на котором можно прилично сэкономить.

Помню, когда в Россию пришли энергокомпании из-за рубежа, они вели весьма социально ответственный бизнес. Я не раз был участником собраний Enel, где подводились итоги финансо-



Одна из ключевых проблем сферы — управленцы, для которых в бизнесе главное — это извлечение максимального количества прибыли.

Их приоритеты не в стремлении создать сплоченный коллектив единомышленников, организовать социальную среду производственного комфорта, прислушиваться к мнению работников, а в выполнении ключевых показателей эффективности.

во-экономической деятельности компании. Это было публичное мероприятие, на котором сотрудникам рассказывали о принятых решениях, перспективных планах. В какой-то момент у акционеров возникла мысль об оптимизации численности персонала на станциях.

Мы и сами понимали, что в ряде случаев это было оправданное решение. ВЭП поставил Enel условие, что у сотрудников, которые останутся, должна увеличиться зарплата, пропорционально оплатам труда высвободившихся работников. Зарубежные коллеги согласились с таким подходом, и в компании существенно повысилась зарплата. Работодатель повел себя ответственно.

## Задач на 2024-й много

— Ранее вы говорили в интервью «ЭПР» о том, что в сфере охраны труда много кампанийщины, и приводили в пример новое течение, связанное с нулевым травматизмом. Возможно, ВЭП стоило бы пролоббировать законопроект относительно несчастных случаев в энергетике, чтобы каждый такой

случай сопровождался материальным наказанием, и работодателям было бы выгодно минимизировать травматизм на производстве?

— Я уже много лет в сфере электроэнергетики и могу с уверенностью сказать, что травматизм был всегда — и в советский период, и в лихие 90-е, и во времена реформы. Хорошо помню, как в советское время после тяжелого или смертельного случая главный инженер лишался должности. Полагало ли это? Не всегда.

Работа в данной области должна быть ежедневной и системной. Ситуация с наличием на предприятиях и использованием сотрудниками средств индивидуальной защиты сегодня достаточно неплохая. Однако во многих компаниях не хватает системности в плане работы с персоналом по соблюдению правил охраны труда. Когда мы предлагаем свои услуги, говорим, что представители профсоюза обучены, работают во всех звеньях хозяйствующего субъекта, начиная от выездной ремонтной бригады и заканчивая районными электрическими сетями, и наши упоминания по охране труда заинтересованы в создании безопасных условий производства и контроля соблюдения условий охраны труда, нам отвечают: мы сами справимся.

В наше время модно придумывать новые тренды. Один из них — так называемый нулевой травматизм. Вокруг него создали много шума, рассказали о планах, показали презентации. Все красиво, наглядно. Но удастся ли таким образом реально снизить травматизм? Увы, нет. Значит, надо решать проблему иначе — найти и систематизировать причины, подобрать к ним ключи и действовать по уже давно сложившейся практике. Пусть это называется нулевым травматизмом, но к нему надо подходить системно, а не кампанийски.

— Расскажите о планах ВЭП на следующий год?

— Главной задачей на 2024 год является работа над новым проектом ОТС. Мы должны подготовить качественный и взвешенный документ с учетом геополитических условий, ситуации на рынке труда, экономического развития энергокомпаний и целого ряда других обстоятельств. Предполагаю, что коллективные переговоры будут непростыми. Нам важно создать условия и найти компромиссы для того, чтобы у работников электроэнергетической сферы был если не опережающий рост зарплаты, то как минимум не ниже уровня инфляции в стране.

Кроме того, в будущем году намерены развивать взаимоотношения с ФАС России. Надеюсь, что законопроект, куда вошли в том числе наши предложения, касающиеся затрат на персонал, включенных в Отраслевое тарифное соглашение, увидит свет в ближайшее время. Документ на подходе, он прошел согласования во всех ФОИВах, сейчас передается в Госдуму.

Достаточно много других вопросов и проблем требуют нашего

внимания. Это, в частности, возможные изменения по нормированию труда работников отрасли. Как ни странно, в электроэнергетике нет отраслевых норм по объему выполняемых работ персоналом. Работодателю это удобно: он может формулировать собственные нормы труда, но такой подход не устраивает ни нас, ни работников. Работник должен понимать, за что получает зарплату и какова цена его труда.

Сегодня же электромонтер не только выполняет все функции, согласно должностной инструкции, но и массу других, не свойственных его профессии, задач. Нам известны случаи, когда электромонтеры вынуждены, заменяя подрядные организации, выполнять операции не по своей квалификации — косить траву и подметать территорию.

По сути, речь идет об интенсификации труда. Мы давно занимаемся этим направлением и настаиваем на том, что работник должен выполнять именно свои функции, но лобби со стороны работодателя сообщества здесь колоссальное, потому что в нынешних условиях им так удобно и выгодно. Ждем отклика от профильного министерства на наши предложения по установлению рабочего порядка и времени отдыха работников организаций электроэнергетики.

По-прежнему важнейшая задача нашего профсоюза заключается в том, что мы должны профессионально, качественно и эффективно представлять интересы работников электроэнергетики.

В 2024 году продолжим обучать наших руководителей первичного и территориального звена. Будем акцентированно смотреть за тем, как развивается система социально-трудовых отношений в новых регионах РФ, поскольку важно создать там условия для развития социального партнерства. Причем если наш профсоюз уже создал там свои структуры, то работодателям сообщество с этим не торопится.

— Что бы вы пожелали коллегам накануне Дня энергетика и в преддверии Нового года?

— Хочу пожелать, чтобы в наступающем году не было травм и увечий, остановов и непредвиденных ситуаций. Чтобы выполняемые работниками технологические операции были безопасными. Хочу пожелать всем энергетикам крепкого здоровья. Пусть в коллективах будет дружеская, доверительная атмосфера сплоченности и коллективизма. И, конечно, предлагаю энергетикам присоединиться к нашему профсоюзному движению!

Подготовила  
Елена ВОСКНЯНЯ

