Примеры передовой практики органайзинга в России

ITUC CSI IGB Международная конфедерация профсоюзов

Дорогие товарищи!

Федерация Независимых Профсоюзов России постоянно занимается оказанием практической помощи при создании новых профсоюзных организаций в трудовых коллективах. Примеры этой работы приведены в предлагаемой вашему вниманию брошюре. Она подготовлена Международной конфедерацией профсоюзов и рассказывает о передовых практиках органайзинга в нашей стране.

Хочу отметить, что процесс органайзинга в России, как впрочем и в большинстве стран мира, зачастую идет вопреки жесткому противодействию транснациональных корпораций.

Между тем, ФНПР и ее членские организации наращивают наступательные действия в борьбе с представителями «дикого» капитализма. Уверен, что брошюра, которую вы сейчас держите в руках, станет мощным профсоюзным мотиватором и действенным пропагандистским оружием в борьбе за права и свободы работников.

С профсоюзным приветом,

Председатель ФНПР Михаил Шмаков

Органайзинг — основа развития и роста Конфедерации труда России

Брошюра, которую вы держите в руках, содержит лишь несколько кратких примеров деятельности членских организаций Конфедерации труда России в сфере профсоюзного органайзинга. КТР стремится расширять представительство в новых для нас секторах экономики, а также укрепляться в секторах, где уже созданы и действуют наши членские организации. Именно поэтому КТР по мере сил разрабатывает механизмы, которые позволяют вести системную работу и оказывать поддержку членским организациям по привлечению новых членов профсоюзов и созданию организаций на тех предприятиях, в которых они отсутствовали или работали с низкой эффективностью. Этот процесс стал одним из ведущих направлений в работе КТР и ее членских организаций.

Деятельность по организации наемных работников в профсоюзы, которую мы существенно активизировали в последние годы, потребовала изменения работы по всем направлениям деятельности КТР. В частности, столкнувшись с жестким противодействием со стороны работодателей и местных властей усилиям по производственному органайзингу фактически на всех предприятиях и во всех регионах, где членские организации КТР вели работу, мы осознали необходимость защиты права на свободу объединения, права на забастовку и иных основополагающих прав наемных работников в нашей стране. КТР начала выстраивать работу по проведению кампаний солидарности на национальном и международном уровне, по правовой защите членов профсоюзов, оказавшихся под незаконным давлением работодателей. Конфедерация начала по-новому организовывать процесс обучения, организационной и информационной работы.

Важнейшей функцией КТР является поддержка усилий членских организаций в области профсоюзного обучения. Конфедерация накопила достаточный интеллектуальный, методический и ресурсный потенциал для удовлетворения запросов своих субъектов в области обучения и просвещения профсоюзного актива. При ресурсной поддержке и непосредственном участии КТР и ее специалистов были организованы сотни учебных семинаров в области стратегического планирования, профсоюзного органайзинга, юридической защиты и правовой деятельности профсоюзов, организации информационных кампаний, в области участия профсоюзов в специальной оценке условий труда, других сферах.

Для продвижения и обобщения имеющегося опыта по созданию новых профсоюзов и повышению членства в декабре 2013 года по инициативе Межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация» (МПРА), при участии Межрегионального профсоюза «Новые профсоюзы» и при ресурсной и организационной поддержке КТР была создана постоянная межрегиональная учебная и дискуссионная площадка, получившая название — Калужская школа профсоюзного органайзинга. Задача Школы — не только готовить профессиональных организаторов и волонтеров, но и проводить семинары и тренинги для профсоюзов на местах, проводить органайзинговую практику, обеспечивать организаторов необходимыми методическими и агитационными материалами. За два года через занятия в Школе прошли уже сотни профсоюзных активистов из всех организаций КТР, а также организаций, осуществляющих сотрудничество с КТР на основе договора. Калужская школа — один из успешных примеров сетевой межпрофсоюзной структуры, дополнительный ресурс членских организаций в их усилиях по укреплению собственного потенциала.

Уверен, что опыт, накопленный Конфедерацией труда России и ее членскими организациями за последние годы в деле организации наемных работников в профсоюзы, в укреплении профсоюзного членства, в проведении национальных и международных кампаний солидарности, в обучении и просвещении профсоюзного актива, — опыт, нашедший отражение в том числе в этой брошюре, — поможет профсоюзным активистам России и постсоветских стран серьезно укрепить свои организации, вовлечь в них новых работников, защитить их социальные и трудовые права.

Борис Кравченко,

президент Конфедерации труда России

Примеры ФНПР

Пермское Nestle: борьба за индексацию и выходные

Первички корпорации «Нестле» в России в конце 2015 года начали кампанию солидарности с требованием вести честные переговоры с профсоюзом.

В 2014 году официальная инфляция в России составила 11,4%. В некоторых регионах она оказалась и того выше, в том числе в Самаре (11,8%) и Краснодарском крае (11,5%), где расположены предприятия «Нестле», производящие шоколадные конфеты «Россия» и кофе «Нескафе». Однако компания отказалась соответственно проиндексировать зарплату своим сотрудникам, несмотря на то, что такая норма была зафиксирована в отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу. Вместо этого менеджмент корпорации предпочел и вовсе отказаться от присоединения к новому соглашению на 2015-2017 годы.

В «Нестле Россия» действуют семь первичных организаций профсоюза работников АПК РФ. Они объединены

в Координационный совет – «НесКС». Устав от отговорок местного менеджмента, мол, все вопросы решаются «наверху», «в московском офисе», первички потребовали ведения переговоров напрямую между национальным менеджментом и «НесКС», но тут выяснилось, что разговаривать с профсоюзом компания готова только «на локальном уровне», т.е. там, где, по утверждению ее же представителей, ничего не решается!

Более того, руководство одного из филиалов «Нестле» заявило, что переговоры по заработной плате вообще не являются частью коллективных переговоров!

Компания солидарности «Нестле, веди переговоры честно!» ведется на всех уровнях: от социальных сетей до головного офиса. Руководство все же признало, что зарплата является частью коллективных переговоров. Теперь «НесКС» пытается возобновить переговоры.

В пермском «Нестле» у профорганизации еще одна проблема. Руководство поменяло привычный и удобный график труда и отдыха, причем без каких-либо консультаций с трудовым коллективом. Годами на предприятии действовал режим работы, при котором после двух выходов «в день» у людей было два выходных, а после двух «ночей» – отсыпной и выходной. Это позволяло проводить время с семьей, заниматься домашними делами. По новому графику после одной дневной и одной ночной смены работнику положен один отсыпной и один выходной.

С непривычки Татьяна Никитина, бывшая сотрудница шоколадного цеха, перепутала свои рабочие и нерабочие дни и пропустила смену 7 декабря – за это ее уволили, хотя никогда никаких иных нареканий по работе к ней не было. Начальство не смутило и то, что она одинокая мать троих детей.

28 декабря сотрудники кондитерской фабрики «Нестле» в Перми вышли на пикет. Основное их требование было оставить прежний график работы, а также восстановить на работе Татьяну Никитину.

Такие действия руководства в итоге только сплотили коллектив вокруг профсоюзной организации. Люди вступают в профорганизацию на своей фабрике осознанно, понимая, что они делают и зачем. На сегодняшний день численность членов профсоюза составляет около 500 человек, и это 53% от всех работников.

Наконец, кампания за честные переговоры завершилась победой профсоюза. 30 марта в Перми было подписано соглашение, по которому тарифные ставки (оклады) работников повышаются с 1 апреля на 12,6% (в соответствии с уровнем региональной инфляции).

АТП Братска: под угрозой забастовки и голодовки

24 августа 2015 года в Братске на митинг вышли работники муниципального пассажирского автотранспортного предприятия (МП АТП). Водители и кондукторы требовали повысить им зарплату, заключив новый коллективный договор.

Председатель комитета промышленности и транспорта администрации Братска Руслан Захаров назвал требования профорганизации невыполнимыми, поскольку это повлечет увеличение платы за проезд в общественном транспорте минимум в два раза. Однако в профкоме считали иначе.

Захаров утверждал, что водители получают в среднем 26,7 тыс. рублей (345 евро), однако, по словам председателя профкома МП АТП Дмитрия Лебедева, реально зарплаты составляют вместе с переработками порядка 21 тыс. рублей (270 евро). Да, некоторые водители получают и по 32 тысячи (415 евро), но это происходит за счет серьезных переработок. И пока чиновники в кабинетах говорили громкие слова о том, что перевозчик планирует повысить среднюю зарплату до 40 тыс. рублей (500 евро), профком требовал довести зарплаты кондукторов хотя бы до 20 тысяч (260 евро), ведь те получали по 10-11 тыс. рублей (130 – 140 евро) в месяц.

Но руководство не только отказывалось заключать новый коллективный договор с достойными зарплатами, но начало давление на членов профсоюза.

- Со стороны работодателя идет давление, работников принуждают выходить из профсоюза. Диспетчерская служба намеренно ставит водителей на такие маршруты, где они не могут наработать необходимое количество часов. Работникам, состоящим в профсоюзе, своевременно не выдают запчасти для ремонта подвижного состава, что приводит к затягиванию ремонта и невозможности нормально работать, - рассказывал Лебедев.

Тогда коллектив решил 3 сентября объявить предупредительную двухчасовую забастовку.

Впрочем, в последний момент ее пришлось отменить, так как не были выполнены положения по примирительной процедуре.

Угроза забастовки свою роль сыграла. В поиски решения проблемы включились городские власти, СМИ широко освещали эти события, с руководством Братска встретились представители областного и общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства. Была создана специальная комиссия, но... время шло, а результата не было. Зарплаты не повышались, более того, их еще начали регулярно задерживать!

Тогда 108 работников АТП объединились и заявили о готовности 10 декабря начать бессрочную голодовку. Теперь они уже требовали не только подписать новый колдоговор, но и назначить нового директора, который ранее занимал эту должность.

Впрочем, голодовку проводить не пришлось. Вначале мэр Братска воспринял действия людей по защите своих прав в штыки. Выступая на местном телевидении, он заявил, что если сотрудники АТП начнут голодовку, город постарается привлечь дополнительные ресурсы, чтобы не нарушать работу общественного транспорта. Он говорил, что ситуация «искусственно нагнетается профсоюзной организацией или частью профсоюзной организации, частью коллектива. И порой непонятно, что же они хотят».

Однако затем в ситуацию вмешался губернатор Иркутской области, между мэром и экс-директором состоялся разговор о положении дел на АТП, и через некоторое время муниципальное пассажирское автотранспортное предприятие было поделено на две части. На базах имеющихся транспортных колонн в Центральном и Падунском округах с 1 апреля 2016 года создадут два предприятия, и директором одного из них станет тот, кого хотели работники.

К сожалению, о заключении колдоговора речи пока не идет, но все долги по зарплатам людям выплатили. Несмотря на крайне сложные условия, организация, как и численность сотрудников была сохранена, и люди не опустили руки, а продолжили борьбу.

Качканарский ГОК: профком добился выплат по 87 тыс. каждому работнику

Качканарский горно-обогатительный комбинат «Ванадий», входящий в холдинг «Евраз», по итогам 2015 года получил чистую прибыль, которая измеряется десятками миллиардов рублей (сотни миллионов евро). Однако руководство пытается убедить профком, что предприятие находится в кризисе, а значит нужно принимать антикризисные меры.

В конце прошлого года профком начал разговор о том, что необходимо восстановить покупательную способность работников ГОКа. Это значит, что соотношение зарплаты к прожиточному минимуму должно равняться, как раньше - 5,5, а не 4,5 – 4,6, до которых оно упало из-за экономического кризиса в стране. Профком путем переговоров с руководством пытался добиться индексации зарплат на уровень инфляции, который в Свердловской области на тот момент составлял «прогнозные» 13,5%. Администрация заявляла о готовности повысить заработные платы всего на 2%.

Тогда главы цехкомов поговорили с рабочими на местах, объяснили им

ситуацию и позвали на акцию протеста. 22 декабря около 700 человек вышли на митинг в защиту профкома Качканарского ГОКа и его требований. Также участники митинга требовали отправить в отставку управляющего директора комбината, не желающего обсуждать предложенные профкомом условия коллективного договора.

Благодаря митингу, а также поддержке со стороны Горно-металлургического профсоюза России и Федерации профсоюзов Свердловской области работодателя удалось вернуть за стол переговоров. Договорились о том, что, в среднем, за 2016 год каждый работник получит дополнительные 54 тыс. рублей (700 евро). А с учетом специальной выплаты к отпуску, которой также удалось добиться профкому, эта сумма увеличивается до 87 тысяч рублей (1130 евро).

Однако уже в январе 2016 года работодатель придумал новый способ сэкономить на работниках. Он издал приказ о сокращении фонда оплаты труда на 15%, к тому же заявил о намерении уволить 500 сотрудников. Увольнения начались по-тихому, безо всяких приказов. Работникам пенсионного и предпенсионного возраста предлагали уйти «добровольно», получив в качестве компенсации пять средних зарплат, в противном же случае их грозили сократить с меньшими компенсациями или вовсе уволить по статье. Таким образом, по соглашению сторон ушли 136 специалистов.

При этом объемы производства на ГОКе не только не снизились, наоборот, последнее время они рекордные. При проектной мощности комбината 45 млн тонн сырой руды, в 2015 году было произведено 59 млн тонн, и на 2016 год запланирован практически тот же объем.

- Люди пишут заявления об отпуске без содержания зарплаты, особенно инженерно-технические работники, но при этом им говорят выйти на работу, потому что некому за них эту работу делать. Люди пишут заявление на отпуск и продолжают работать под страхом увольнения с комбината. В городе больше трудоустроиться негде, - рассказывал председатель профкома Анатолий Пьянков.

28 февраля по призыву профкома около 2 тыс. работников Качканарского ГОКа вышли на митинг с требованием прекратить увольнять людей и не сокращать фонд оплаты труда. Увидев огромную поддержку людей руководство комбината уже через несколько дней письменно отказалось и от планов понизить фонд заработной платы на 15%, и от сокращения работников. А вся эта ситуация лишь сплотила людей и укрепила их стремление отстаивать свои права, а также очень сильно подняла рейтинг профорганизации и ее лидера.

Космодром «Восточный»: великая битва за зарплаты

С 2012 года Россия ведет строительство нового космодрома «Восточный» - в Амурской области рядом с городом Углегорск – и это национальный стратегический проект. На этой стройке задействованы около 10 тыс. работников, не считая сотрудников «Роскосмоса», и работают они примерно на 150 компаний-субподрядчиков основного подрядчика – «Спецстроя России».

На строительство космодрома было выделено с учетом инфраструктуры около 160 млрд рублей (5,3 млрд евро), и это самый дорогостоящий космодром в мире. Несмотря на то, что из госбюджета деньги были выделены, весной 2015 года разразилась череда крупных скандалов по поводу долгов по зарплатам строителям космодрома. Сотрудники некоторых субподрядчиков не получали жалование по четыре месяца и более.

Генподрядчик «Спецстрой России» уверял, что расплатился со всеми своими субподрядчиками, у тех было иное мнение, в итоге этих разборок страдали рабочие. Устав слушать обещания и ждать, люди начали привлекать внимание к проблеме, как могли.

24 марта около 60 человек, участвующих в строительстве стартового комплекса космодрома «Восточ-

ный», приостановили работу в знак протеста. Прокуратура пообещала разобраться, были заведены уголовные дела на руководство некоторых субподрядчиков, но ситуация кардинально не изменилась. И пока около ста работников бастовали, еще 26 начали голодовку.

Фотографии надписей, нанесенных белой краской на крыши бытовок «Уважаемый Путин В.В. спаси рабочих. 4 месяца без зарплаты. Хотим работать» разлетелись по СМИ моментально, и уже не только прокуратура и трудовая инспекция заинтересовались ситуацией, но и куратор строительства вице-премьер РФ Дмитрий Рогозин. Президент РФ Владимир Путин пообещал лично проконтролировать полную выплату всех долгов, но даже это полностью проблему не решило. 22 апреля 20 строителей снова объявили голодовку, на сей раз бессрочную. До полного погашения долгов.

13 мая на собрании примерно пятидесяти работников, которое прошло в столовой, было принято единогласное решение создать первичную профсоюзную организацию космодрома, которая вошла в структуру ФНПР. Председатель новой первички Ольга Зайченко пояснила, что организация будет защищать не только работников генподрядчика, но и тех, кто трудится на субподрядчиков. Позже, когда космодром будет введен в эксплуатацию и на нем останутся работать не строители, а специалисты «Роскосмоса», первичка будет отстаивать их интересы. На сегодняшний день в профорганизации состоит уже около двухсот человек.

За время строительства космодрома было возбуждено 20 уголовных дел, 228 должностных лиц привлечены к дисциплинарной ответственности, в суд направлено 600 заявлений о невыплате зарплаты на сумму 23 млн рублей (0,76 млн евро). Некоторые руководители в итоге были осуждены на длительные сроки.

Примеры КТР:

«Инмарко»: профсоюз борется против заёмного труда и за рост зарплаты

В мае 2012 года в Омске на фабрике по производству мороженого «Инмарко» (принадлежит международному концерну Unilever) работницы конвейера провели забастовку с требованием повышения заработной платы. В забастовке приняли участие свыше 180 работниц конвейера.

Недовольство на фабрике зрело уже давно. В течение нескольких лет руководство под видом оптимизации выводило за штат занятых на конвейере работниц. Они были оформлены в ООО «Коулмэн Промышленный персонал», подразделение международного агентства занятости Coleman Services.

После вывода работниц из штата компании и перевода их на систему заёмного труда уровень оплаты труда оставался на одном уровне, не повышаясь в течение нескольких лет. Раньше, когда работницы находились в штате компании, им в двойном размере, как того требует трудовое законодательство, оплачивались переработки, а также были выплаты за вредность. После перевода их в ООО «Коулмэн Промышленный персонал», выплаты за вредность просто перестали производиться.

Аналогичные проблемы возникли также с оплатой больничных листов и оплатой работы в ночную смену. Работницам просто невыгодно было болеть — в этом случае им не выплачивали всех положенных денег. При том, что работники и так получали достаточно низкую заработную плату — примерно 7 000 рублей (около 170 евро) в месяц. Надо учитывать, что люди заняты на конвейере, а это очень интенсивная и тяжелая работа.

12 мая большинство конвейерных работниц вышли на забастовку, которая продолжалась в течение трех дней, до 14 мая. Все это время женщины стояли перед воротами фабрики с плакатами, на которых были написаны требования к руководству. Они требовали, прежде всего, повышения заработной платы. Основной лозунг был: «Тысяча рублей (24 евро) за смену!»

Во время проведения забастовки из четырех конвейеров полностью не работали три. Не в полную силу работал лишь один конвейер, на который были поставлены работники других подразделений фабрики.

О поддержке забастовки заявили Конфедерация труда России и Межрегиональный профсоюз «Новые профсоюзы» («Новопроф»), активно действующий в секторе пищевой промышленности. «В Омске мы видим всю чудовищность ситуации с заёмным трудом в нашей стране, — отметил заместитель председателя «Новопроф» Петр Принев. — Заёмный труд — это рабовладельческие отношения, которые должны быть запрещены в России. Всякие попытки добиться его легализации в нашей стране мы считаем абсолютно неприемлемыми. Мы убеждены, что договора работники должны заключать с основным предприятием, на котором они трудятся».

В ходе забастовки работницы фабрики пришли к мысли о необходимости создания профсоюза. 14 мая, на третий день забастовки, состоялась учредительная конференция профсоюзной организации, в которую вошли около 180 человек, практически все участницы забастовки. Учредительная конференция приняла решение о присоединении к «Новопрофу».

В ходе дальнейшей кампании профсоюза было принято решение о том, что главным должно стать требование перевода в штат предприятия на прямые контракты. Переговоры между профсоюзом и менеджментом фабрики «Инмарко» продолжались до начала июня, когда удалось принять совместную декларацию, которая определила механизм обратного перевода в штат тех, кто ранее был переведен в частное агентство занятости. Следуя взятым на себя обязательствам, в течение нескольких месяцев практически все работницы были переведены менеджментом «Инмарко» в штат предприятия на прямые трудовые договора.

Вместе с тем, оставалась нерешенной основная проблема, толкнувшая работниц на забастовку, — крайне низкий уровень оплаты труда. Однако вместо переговоров с профсоюзом о реальном повышении зарплаты менеджмент фабрики заявлял лишь о готовности проводить регулярные встречи, носящие информационно-консультативный характер и ни к чему его не обязывающие.

«Одно из выдвигаемых требований заключалось в подписании соглашения о проведении ежегодных переговоров по зарплате. Менеджмент индексации проводить не отказался, даже ее провел, но пока что рабочие не получали эту зарплату. Но все попытки профсоюза начать переговоры успехом не увенчались — руководство пытается все это перевести в рамки консультативных встреч. Это не переговоры и ничем не обязывают руководство», — отметил председатель «Новопроф» Иван Милых.

Профсоюзная организация «Инмарко» инициировала кампанию за признание работодателем права профсоюза на переговоры по заработной плате. В рамках кампании при поддержке «Новопрофа» и других членских организаций КТР прошли акции солидарности с работницами в Омске, Москве, Санкт-Петербурге и других городах.

Результатом длительной кампании стало подписание в ноябре 2014 года между профсоюзом и менеджментом рамочного соглашения, определяющего процесс ежегодных переговоров по заработной плате на предприятии. Кроме того, в 2014 и 2015 годах профсоюзу удалось добиться ежегодного повышения зарплат работницам.

«Бентелер Аутомотив»: создание профсоюза и борьба за коллективный договор

Летом 2010 года в Калуге начало свою работу предприятие ООО «Бентелер Аутомотив» для производства и поставки автокомплектующих для находящегося неподалеку завода «Фольксваген». Предприятие входит в международную немецкую промышленную группу Benteler International AG.

В начале ноября 2011 года работники «Бентелер Аутомотив» создали первичную организацию Межрегионального профсоюза работников автопрома (ныне — Межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация», МПРА). В течение месяца членами профсоюза стали почти 100 человек, что составило треть трудового коллектива. Возникновение и бурный рост первичной организации стал результатом активной агитационной работы МПРА.

С момента своего возникновения профсоюз столкнулся с давлением со стороны менеджмента, работников заставляли выходить из профсоюза. Однако, несмотря на противодействие, организации МПРА удалось укрепиться и привлечь в свои ряды более половины работников предприятия. Это дало профсоюзу, в соответствии с законом, право от лица всех работников вести коллективные переговоры и заключить коллективный договор.

Борьба за коллективный договор началась в феврале 2012 года. На предложение профсоюзной организации начать переговоры менеджмент «Бентелер Аутомотив» ответил отказом. Профсоюз столкнулся с демонстративным и вызывающим нарушением базовых прав на ведение коллективных переговоров, принятых мировым сообществом и закрепленных российским законодательством.

Рассказывает председатель профсоюзной организации на «Бентелер Аутомотив» Алексей Настин: «Активистам, в том числе выборным представителям МПРА, ограничивали передвижение и время нахождения на территории предприятия, создавали препятствия для общения с работниками и членами профсоюза. Угрожая силой, от них требовали покинуть территорию предприятия. Но запугать наш профсоюз и работников не удалось».

Вскоре, 2 марта, на «Бентелер Аутомотив» состоялась «итальянская забастовка» — в российской практике так называется работа в строгом соответствии с должностными инструкциями, правилами и нормативами. Замедление работы грозило полной остановкой главного конвейера завода «Фольксваген», для которого «Бентелер Аутомотив» поставляет комплектующие.

Однако менеджмент продолжал игнорировать предложения профсоюза. После обсуждения действий работодателя, явно не желавшего вести переговоры, профсоюз принимает решение о начале бессрочной забастовки. Это решение поддержали почти 2/3 работников.

Забастовка на «Бентелер Аутомотив» началась 29 марта 2012 года в восемь часов вечера. Основное требование — немедленное формирование переговорной группы и начало коллективных переговоров. «До тех пор, пока коллективные переговоры не начнутся, забастовка будет продолжаться», — заявили работники. Почти сразу к предприятию начали стягиваться силы полиции и ОМОН. Обстановка накалялась.

В поддержку бастующих выступили работники «Фольксвагена». О поддержке забастовки и ее требований, а также о недопустимости применения полицейских сил заявил президент Конфедерации труда России Борис Кравченко.

К 30 марта забастовка распространилась на все смены. Срыв производства и поставки продукции на «Фольксваген» приводил к постоянным перебоям работы его конвейера. Наконец, к середине дня 30 марта работники «Бентелер Аутомотив» полностью заблокировали отгрузку продукции на автозавод.

На обострившуюся ситуацию было вынуждено реагировать региональное руководство. 31 марта состоялась трехсторонняя встреча с участием губернатора области, менеджмента предприятия и представителей МПРА. Для усиления позиции профсоюзной стороны в Калугу прибыл президент КТР Борис Кравченко. По итогам встречи были достигнуты договоренности о начале коллективных переговоров. После этого забастовка была организованно прекращена.

Переговоры шли напряженно в течение нескольких месяцев и завершились в начале июля подписанием коллективного договора. Работникам «Бентелер Аутомотив» удалось добиться повышения заработной платы и включения 20-процентной премиальной части в основной оклад. Соглашение прописывало гарантии профсоюзной деятельности.

Коллективным договором ограничивалось применение заёмного труда на предприятии — не более 15% от общей численности коллектива. Вместе с тем, в условиях расширения производства число нанятых через кадровые агентства могло достигнуть 25%. При этом оговаривалось, что заёмные работники должны были переводиться в штат предприятия через три месяца работы. Это стало серьезным шагом на пути к искоренению нестандартной занятости на автопредприятиях Калуги.

Однако в дальнейшем менеджмент «Бентелер Аутомотив» предпринимал новые атаки на профсоюз. По надуманным основаниям был уволен один из лидеров забастовки Дмитрий Хохлов, в дальнейшем восстановленный в суде. Оказывалось давление на других членов профсоюза. Вновь имели место попытки натравить на профсоюз полицию.

Несмотря на противодействие менеджмента, профсоюзная организация МПРА на «Бентелер Аутомотив» продолжает отстаивать интересы работников предприятия. В частности, удалось добиться значительного повышения оплаты сверхурочных работ. Также профсоюз вел кампанию против приема новых работников на трудовые договора, срок действия которых составлял шесть месяцев.

Ижевск: опыт «итальянской забастовки» медработников

В течение декабря 2012 года врачи и медсестры девяти поликлиник Ижевска (Удмуртская Республика) высказывали недовольство условиями и оплатой труда. 22 декабря на митинг, проводившийся при поддержке местных профсоюзных и гражданских активистов, вышли сотрудники всех девяти детских поликлиник города. Была принята резолюция, в которой озвучивались требования к руководству Удмуртской Республики, среди которых повышение базовых окладов врачей и медсестер, снижение нормы обслуживания пациентов, оплата дополнительных нагрузок, в том числе за прием пациентов сверх нормы.

Несколько десятков медиков, принимавших участие в митинге, объявили в ходе акции о своем участии в создании профсоюза «Действие», учредительная конференция которого проходила в этот же день в Москве. Медицинские работники Ижевска заявили о том, что создают профсоюз с целью защиты своих прав и права населения на качественную помощь. 28 декабря работники нескольких медучреждений города подписали коллективные обращения об отказе от работы сверх нормы.

С января 2013 года в поликлиниках Удмуртии под видом реформы выплаты стимулирующей части зарплаты начала вводиться система «штрафов». Имели место и задержки заработной платы. Также медики жаловались на отсутствие индексации

зарплат с нового года. Врачи, медсестры и водители скорой помощи Ижевска провели в начале февраля пикет, на котором была принята резолюция с обращенными к федеральным и республиканским властям требованиями об улучшении своего положения.

Несмотря на существование острых проблем в республиканской системе здравоохранения, власти Удмуртии фактически прервали переговорный процесс с медиками. В конце марта профсоюз «Действие» провел предупредительный митинг медиков и пациентов. 2 апреля работники двух детских поликлиник города, члены профсоюза «Действие», начали «итальянскую забастовку» — отказались от дополнительной неоплачиваемой работы, прием стали вести, ориентируясь на действующие нормативы времени и особенности состояния конкретного пациента. Это противоречило сложившейся из-за недостатка кадров и наплыва пациентов практике неформального 10—12-часового рабочего дня и скоростному приему пациентов (всего 2—5 минут на ребенка).

В течение апреля о своем присоединении к «работе по инструкции» объявили врачи и медсестры еще нескольких медучреждений. В тех или иных формах в акции принимало участие несколько десятков врачей и медсестер. Состоявшаяся встреча министра здравоохранения Удмуртии с профсоюзными лидерами Татьяной Мазаевой и Ольгой Барышниковой не привела к достижению договоренностей.

О солидарности с ижевскими медиками и активистами профсоюза «Действие» заявили Конфедерация труда России и общественные организации, в том числе движение «Вместе — за достойную медицину». Была начата широкая кампания с призывом поддержать справедливую борьбу медиков Ижевска за достойную зарплату и улучшение условий труда.

Акции солидарности, приуроченные к инициированной профсоюзом «Действие» всероссийской кампании против развала здравоохранения, прошли в течение апреля в Москве, Санкт-Петербурге, Ижевске, Иваново, Перми, Кирове, Архангельске, Томске и других городах. 12 апреля пикет провели врачи и медсестры детской поликлиники города Ржева (Тверская область). Кроме солидарности с коллегами из Ижевска, на пикете были подняты проблемы здравоохранения, существующие в городе и области. Среди требований — увеличить базовую часть зарплаты участковым врачам и медсестрам и сократить количество прикрепленных к участку детей.

Еще будучи только анонсированной, но не начатой, «итальянская забастовка» в Ижевске стала приносить первые результаты. В конце марта — начале апреля медики начали получать задержанную за февраль

зарплату. Это было одно из требований протестующих. Кроме того, была уволена главврач одной из детских поликлиник, отставки которой добивались врачи. В трех поликлиниках по жалобам активистов профсоюза «Действие» начались проверки государственной инспекции по труду.

Тем не менее, работники не удовлетворились этим, и, решив добиваться выполнения всех требований, вышли на «итальянскую забастовку». Результатом коллективной акции, продолжавшейся почти три месяца с начала апреля по конец июня, стало выделение дополнительных 1 млрд 630 млн рублей (около 38 810 000 евро) из регионального и федерального бюджетов на повышение в 2013 году заработных плат различных категорий медработников Ижевска на 30—50 % на ставку. Это было достигнуто благодаря как повышению окладов и «гарантированных» надбавок, так и введению дополнительных стимулирующих выплат за прием каждого пациента в амбулаторном звене.

Успех «итальянской забастовки» в Ижевске был обеспечен прежде всего организованностью объединенных в профсоюз работников и их способностью координировать свои действия на общегородском уровне. «Итальянская забастовка» как эффективный метод коллективных действий, не нарушающий забастовочное законодательство и, что особенно важно, не наносящий ущерб оказанию медицинской помощи пациентам, был взят на вооружение медиками в разных регионах, причем нередко работодатель шел на уступки еще до начала объявленного срока «итальянки».

«Новопроф» защищает работников фаст-фуда

В конце декабря 2015 года из материалов СМИ стало известно о забастовке работников ресторанов московской сети быстрого питания. Сообщалось, что сотрудники как минимум двух ресторанов сети не вышли на работу, протестуя против многомесячных задержек заработной платы. К ситуации подключился Межрегиональный профсоюз «Новые профсоюзы» («Новопроф», членская организация Конфедерации труда России).

Вскоре работниками нескольких ресторанов, расположенных в Москве и Московской области, была создана первичная профсоюзная организация, вошедшая в состав «Новопроф». После нескольких месяцев невыплаты заработной платы и тщетных попыток вернуть заработанное они решили организованно требовать у работодателя выплаты положенных денег.

В ходе собрания, на котором было принято решение о создании профсоюза, работниками было решено начать кампанию за возвращение задолженностей по зарплате. Первым делом сотрудники решили писать заявления в адрес менеджмента владеющей ресторанной сетью компании о приостановке работы из-за невыплаты зарплаты.

Хотя работники ресторанов оформлены не на прямые контракты в компании, а числятся в нескольких агентствах занятости, позиция профсоюза по этому поводу однозначна. Владеющая сетью компания являются работодателем, поскольку предоставляет рабочие места, материалы и оборудование, а также распоряжается рабочим временем, устанавливает дисциплину труда и правила внутреннего трудового распорядка, определяет размер и форму оплаты труда, а также получает прибыль.

Объединившиеся в профсоюз работники сформулировали требования в адрес работодателя, среди которых — немедленное погашение всех задолженностей по зарплате и перевод работников на прямые контракты в штат компании. Кроме того, работники потребовали признать созданную профсоюзную организацию и начать с ней переговоры.

Подавляющее большинство сотрудников ресторанных сетей в Москве — приезжие из других регионов России и стран СНГ. Оказавшись без зарплаты, посреди зимы многие из них не смогли заплатить за съемное жилье и оказались на улице. Одна из сотрудниц рассказала, что живет прямо в ресторане, не может оплачивать долги по кредитам. Другая женщина одна содержит беременную невестку и тяжело заболевшего мужа. Третья говорит, что давно уехала бы домой,

но денег нет даже на билет. И таких историй — сотни.

«Сложившаяся ситуация, конечно, является вопиющей. Но не стоит забывать, что общественное питание в целом представляет собой проблемный с точки зрения качества занятости, охраны труда и прав работников сектор. «Новопроф» — это организация, созданная работниками, не понаслышке знакомыми с такими вещами как заёмный труд и невыплата зарплаты, трудовая миграция, «вахтовая работа». Весь этот опыт мы сегодня направляем на работу в общественном питании и фаст-фуде», — комментирует председатель «Новопроф» Иван Милых.

В канун нового года, 30 декабря, работники провели акцию в Москве у центрального офиса компании. Уже в новом 2016 году в течение января и февраля прошла серия уличных акций с раздачей листовок. В феврале состоялись акции работников ресторанной сети в других городах — Воронеже и Ростове-на-Дону.

Расширяющаяся кампания, в которую стали включаться все большее количество работников из разных регионов, начала приносить первые результаты. В начале марта состоялись переговоры между профсоюзом «Новопроф» и руководством компании. Стороны наметили пути выхода из трудового конфликта в сторону конструктивного социального диалога и договорились о дальнейших совместных действиях.

Председатель «Новопроф» Иван Милых прокомментировал начало переговоров: «Мы договорились о шагах, которые должны привести к урегулированию ситуации с задолженностями по заработной плате и начали переговорный процесс. Я надеюсь, взаимодействие обеих сторон будет конструктивным и открытым». В связи с началом переговорного процесса профсоюз заявил о приостановке публичной кампании.

Профсоюз моряков на защите моряков, плавающих под «удобными флагами»

В начале июля 2015 года в порту города Таганрога (Ростовская область) разгорелся трудовой конфликт на теплоходе «Ларикс» (Larix), прибывшем из турецкого порта Эрегли. Российские моряки заявили о четырехмесячной задолженности по заработной плате. Кроме того, экипаж не был обеспечен провизией, обещанной судовладельцем, были постоянные перебои с доставкой продуктов.

Общая задолженность перед восемью членами экипажа составила около 50 тысяч долларов США. Моряки теплохода провели 9 июля собрание, на котором приняли решение о вступлении в Российский профсоюз моряков (РПСМ) и начале бессрочной забастовки с требованием возврата всех положенных денег.

«На «Лариксе» будет выполняться минимум работ, связанных с обеспечением жизнедеятельности судна и безопасности мореплавания. В частности, не будут выполняться работы, связанные с коммерческой эксплуатацией судна, швартованные операциями и выход судна в рейс. Судовладельцы в курсе событий», — рассказал председатель организации РПСМ моряков города Таганро-

га Российского профсоюза моряков (РПСМ) Леонид Глушак.

Теплоход «Ларикс» плавал под «удобным флагом» — флагом Республики Палау, в то время как владельцем судна являлась российская компания ООО «Прусмарин» (Prusmarine Ltd.), базиующаяся в городе Калининграде. Напомним, что судно под «удобным флагом» — это судно, которое несет флаг не той страны, которая является страной истинного владения судном. Владелец такого судна обычно регистрирует его за рубежом и платит налоги государству, предоставляющему офшорные льготы.

Экипажи судов, которые работают под «удобными флагами», часто не имеют даже минимальных социальных гарантий, что приводит к нечестной конкуренции с добросовестными судовладельцами. Международная федерация транспортников (ITF) разработала систему оплаты и другие условия труда моряков на таких судах, которые являются основой для заключения коллективных договоров.

Кроме того, выплаты долгов по заработной плате, в ходе протестной акции моряки выставили требование подписания коллективного договора между владельцем судна и Российским профсоюзом моряков.

Вскоре после начала акции судовладелец был вынужден заявить о погашении задолженности. Уже к 13 июля все долги по зарплате были выплачены. «Деньги были выплачены в полном объеме и все законные требования членов экипажа были удовлетворены, — рассказал Леонид Глушак. — Безусловно, на этот положительный итог повлияла забастовка. Ребята благодарят РПСМ за поддержу и помощь в этом деле. Этот случай в очередной раз доказывает, как важно моряку быть членом профсоюза».

Авторы:

Рыженкова Юлия - профсоюзный журналист, редактор сайта Центральной профсоюзной газеты “Солидарность” (учредитель газеты - Федерация независимых профсоюзов России и Московская федерация профсоюзов). Родилась и живет в Москве.

Александр Нурик — профсоюзный журналист и исследователь из Москвы. Принимал участие в подготовке публикаций и сборников по истории и современному развитию российского профсоюзного движения. С января 2012 года возглавляет Департамент информации Конфедерации труда России.

ответственное лицо:
Шаран Барроу,
Генеральный секретарь

ITUC
5 Bld du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Brussels, Belgium
Tel: +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815
Email: press@ituc-csi.org Web: www.ituc-csi.org

D/2016/11.962/18