□ **10 (18/03/09)**

Независимость как фактор эволюции

Успешному предприятию мешает успешная первичка?

Чем сильнее профорганизация, тем ожесточеннее борется с ней работодатель. Приемы этой борьбы эволюционируют от детски-наивной демонстрации силы до применения апробированных политехнологий. И в какой-то мере это становится мерой признания силы профсоюза. Наглядный пример тому - история первички ОАО “Акрон”.

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ: КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Первичная профсоюзная организация ОАО “Акрон” - частый гость на страницах “Солидарности” (см. “Трудовой

спор на “Акроне”, № 16, 2006; “Акрон” делит деньги”, № 28, 2006; “Акрон” не делится”, № 33, 2006; “Акрон”: посторонним вход разрешен?”, № 04, 2007; “Первичка “Акрона” отстаивала независимость”, № 10, 2007.). Дважды эта профорганизация получала премию “Профсоюзный Авангард” - один раз за социальные программы для работников, другой - за выдвижение своего кандидата в законодательное собрание Великого Новгорода.

ФИНАНСОВАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ

Особенность этой организации в первую очередь в финансовой самостоятельности. На заре акционирования предприятия профком выкупал у работников их акции и накопил пакет в 1,2% акций. “Акрон” - успешное предприятие, соответственно, профорганизация получает неплохие дивиденды. Это позволило профкому накопить приличный забастовочный фонд, участвовать в программах кооператива взаимного кредитования “Общедоступный кредит”, организовать кассу взаимопомощи, содержать детско-юношескую спортивную школу, библиотеку, покупать для членов профсоюза путевки в профилакторий... Заметьте, покупать путевки приходится у своего же предприятия. Более того, профорганизация даже покупает недвижимость. В этом году будет открыт спортивно-медицинский центр с льготными расценками для членов профсоюза. Также профком собирается выкупить у предприятия пустующий 2 года клуб “Здоровье”, планируя провести ремонт и

сохранить специализацию клуба.

Финансовая самостоятельность профорганизации, которая к тому же обладает достаточным забастовочным фондом, чтобы выдержать длительную “осаду”, больно отдается работодателю во время проведения очередных коллективных переговоров или попыток сэкономить на рабочей силе. Не раздражать это не может. По словам председателя первичной профсоюзной организации Сергея Яна, первый крупный конфликт произошел в 1994 году. Тогда работодатель приложил немалые усилия, чтобы разрушить первичку изнутри. Была даже предпринята попытка проникнуть в профсоюз и вмешаться в выборы профкома. Но затея не удалась.

- Следующий крупный конфликт пришелся на 2006 год, рассказывает нам член профкома Станислав Мельников. - Тогда первичка требовала повышения зарплат на 10%, а руководство хотело ограничиться повышением лишь на 6%, что было ниже уровня инфляции. Часть работников, конечно, была готова удовлетвориться и малым. Но далеко не все. Профком тогда отказался от предложенного повышения, а тем работникам, которые были согласны на 6%, и посчитали, что пострадали материально от того, что профорганизация продолжила борьбу, мы выдавали эти 6% зарплаты из забастовочного фонда. Борьба была жесткой - в профкоме даже обнаружили прослушивающие устройства. Компромисс дался тогда тяжело...

Суд по поводу обнаружения прослушивающих устройств

состоится только весной этого года. Однако этот инцидент научил работодателя быть разборчивее в выборе методов борьбы. Были попытки поставить “своих” людей на значимые места в первичке. Но даже вступить в объединение ставленникам работодателя не удалось - по уставу организации решение о приеме нового члена делегировано президиуму профкома. Повторные заявки после отказа рассматриваются лишь через год (тот же порядок, рассмотрение заявки через год, и для тех, кто вышел из профсоюза или был исключен). Не удалось “продавить” даже через суд. Один из сотрудников службы безопасности, которого не приняли на учет в первичку, получил решение городского суда, по которому профорганизация обязана была принять его в свои ряды. Но Новгородский областной суд это решение отменил.

ПОСЛЕДНИЙ РАУНД

В середине прошлого года рабочий коллектив вновь чуть не вступил в коллективный трудовой спор - во время заключения колдоговора сторонам опять не удалось прийти к взаимоприемлемым решениям по всем пунктам. Однако было решено не вступать в спор, а подписать коллективный договор с протоколом разногласий и продолжить переговоры.

Через месяц все вопросы протокола разногласий были урегулированы.

Ситуация обострилась осенью, когда начался финансовый

кризис. 10 ноября руководство ООО “Машиностроительный завод - Акрон” запросило мотивированное мнение профсоюза по проекту приказа, по которому на предприятии изменяется режим работы. Стоял вопрос об установке сокращенной рабочей недели и сокращенного рабочего дня. Профком отказал, так как обоснования для введения сокращения рабочего дня не было. Одновременно профком предложил увеличить минимальные оклады и тарифы в связи с изменением минимального размера оплаты труда. Исполнительный директор Владимир Гавриков ответил отказом.

В конце ноября администрация сообщила, что с 1 февраля на всем “Акроне” будет введен сокращенный рабочий день в “связи с невозможностью обеспечения работников ОАО “Акрон” работой в полном объеме по причинам, не зависящим от ОАО “Акрон”. Профорганизация снова ответила отказом. “Стали оказывать давление на работников, - рассказывает председатель Сергей Ян. - Руководство подходило к каждому из них отдельно, заставляло писать заявления о том, что те желают уйти в трехдневный отпуск без содержания или работать неполный день. Были даже заранее распечатаны типовые заявления “прошу установить мне неполный рабочий день”, что противоречит закону. Мы собрали жалобы, приложили “бланки”, подготовили заявление и обратились в прокуратуру. Одновременно мы обратились к губернатору, и антикризисная губернаторская комиссия рассмотрела ситуацию на нашем предприятии в первую очередь. Давление прекратилось”.

Тем временем руководство сообщило, что из-за неблагоприятных рыночных условий было вынуждено сократить выпуск продукции. И в связи с невыполнением плана размер ежемесячной премии (которая на этом предприятии равна окладу) в ноябрьскую зарплату сократили на 50%. То есть фактически фонд оплаты труда урезали на 25%. И это при том, что год для ОАО "Акрон" был очень прибыльным, и осенью сообщалось, что акционеры получают многомиллионную прибыль. Профком объявил, что собственник хочет восполнить свои потери за счет работников, и стал требовать, чтобы разницу в зарплате компенсировали. "По результатам первого полугодия 2008 году сумма объявленных дивидендов составила 3,8 миллиарда рублей, - возмущается Сергей Ян. - И это при том, что размер выплачиваемых дивидендов составляет примерно 30% от чистой прибыли. В то же самое время доля оплаты труда в себестоимости продукции составляет лишь 12 - 14%. Если вы зарабатываете на нас миллиарды, не надо еще отрывать копейки. Мы предложили работодателю компромисс: "Да, мы понимаем, что сейчас на рынке сбыта сложности. Мы готовы пару месяцев потерпеть урезанную зарплату, если все это будет компенсировано в дальнейшем". Но понимания мы не встретили".

Рабочие, получившие в начале декабря урезанную ноябрьскую зарплату, начали возмущаться. 8 - 10 декабря работники производства аммиака заявили, что хотят вступить в коллективный трудовой спор с администрацией, и собрали под этим заявлением подписи. Как говорят в

профкоме, часть подписей была перехвачена администрацией, но и оставшихся хватило - профком практически единогласно поддержал требования работников. Необходимо было созывать трудовой коллектив. На территории завода это сделать было невозможно. На 23 декабря профком арендовал зал в кинотеатре "Новгород".

- За день до собрания кинотеатр сообщил, что он разрывает договор об аренде помещения, - рассказывает Станислав Мельников. - Дескать, у них премьера, и они не могут от нее отказаться. Мы предложили выкупить билеты на два сеанса, нам было отказано. Тогда за короткий срок мы нашли свободное помещение в здании Новгородской областной федерации профсоюзов. Организовали доставку рабочих. Но выяснилось, что до 51% не хватает десяти человек. Рабочие стали звонить коллегам, которые остались дома или были еще на заводе. Через пару часов недостающие люди прибыли. Решение рабочего коллектива о вступлении в коллективный трудовой спор было принято.

Первичка направила администрации требование отменить приказ об уменьшении планового фонда оплаты труда. Генеральный директор стоял твердо на том, что для возбуждения коллективного трудового спора у работников нет оснований. А областной комитет по труду и занятости отказался регистрировать трудовой спор и призвал стороны к заключению соглашения. От создания примирительной комиссии работодатель тоже отказался.

- 11 января мы вновь послали документы на регистрацию трудового спора, - продолжает рассказ Ян, - а работодателю тем временем предложили компенсировать убытки работников в премии по итогам года. В итоге к 27 января этого года КТС уже были готовы зарегистрировать. Но к этому времени нам уже обещали, что больше зарплаты урезать не будут. А после сообщения Путина о предполагаемом снижении таможенных пошлин на минеральные удобрения нам пообещали, что все недополученное людям выдадут в "тринадцатую". Так и было сделано. Бессмысленной борьбы нам не надо, поэтому конфликт мы посчитали исчерпанным.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ: ПОЛИТОЛОГИЯ

И зря посчитали. Потому что сильная, финансово независимая и обладающая политическим ресурсом (Сергей Ян стал депутатом Новгородской областной думы, обойдя в выборах директора "Акрона", баллотировавшегося по одному с ним округу) профорганизация слишком сильно осложняет жизнь администрации. Экономически профком не задавить. Политически тоже. Силловые методы борьбы тоже неприменимы - это чревато еще одним судом, таким же, как и о прослушке профкома.

Единственный способ - попробовать подчинить профком изнутри. И делать это нужно быстро. Осенью Сергей Ян должен будет уйти с поста председателя - это не секрет.

Но также не секрет, что кадровый резерв профком подготовил, и, скорее всего, пост председателя займет закаленный профсоюзными буднями человек. Нужны свои люди. Как это сделать? Пытаться вступить в профсоюз бессмысленно - пробовали. Профком отказывает, и даже суд не может его обязать принять нежеланного человека в свои ряды.

ЧУДЕСА ИНИЦИАТИВНОСТИ

И вот тогда в профкоме возникает “инициативная группа”, в задачи которой входит организация внеочередной отчетно-выборной конференции с тем, чтобы выбрать “нужного” администрации председателя. Двое представителей “инициативной группы” согласились побеседовать с корреспондентом “Солидарности”. Оба по вполне понятным причинам пожелали остаться неизвестными.

- Меня пригласили на конфиденциальный разговор, - рассказывает мне собеседник, - где заговорили о том, что администрации не нравится нынешняя профорганизация. И что есть ряд людей, человек десять, которые хотели бы и готовы изменить существующий порядок вещей. Как? Организовать на предприятии альтернативный профсоюз. Но любой профорганизации нужны финансы. Мне ответили, что деньги выделит Росхимпрофсоюз. *(На самом деле на предприятии не могут существовать две первички, относящиеся к одному профсоюзу. - прим. П.С.)*

Меня пригласили на встречу. Там председатель цехкома Алексей Любимов представил неизвестного нам до той поры человека. Мужчина назвался Александром и объяснил нам план будущих действий. Он таков: нужно дискредитировать профсоюз, объяснить всем, что он слабый, бесконтрольно распоряжается деньгами, вкладывает их неизвестно куда и не имеет даже контрольно-ревизионной комиссии. После этого нужно выразить недоверие существующему руководству профкома и собрать 1800 подписей для созыва внеочередной конференции, где можно выбрать нового председателя.

- Все, что мы узнали о мужчине, представившемся Александром, - говорит второй собеседник, - так это только то, что он политтехнолог из Санкт-Петербурга. Сначала он объяснил нам, чем плох существующий профком - дескать, слишком много власти в руках одного председателя, деньги подконтрольны только ему, и профком прорабатывает ряд "серых схем" для вывода денег. Затем предложил план действий. Принципиально нового ничего в этом плане не было: создать волну недовольства, распространить ложные статьи, собрать подписи, созвать конференцию... После этого революцию можно считать свершенной. Оговорили детали - что когда сказать, что говорить в лоб, что для отвода глаз, когда и как подбрасывать компромат. Схема была готова заранее. Похоже, что ее не раз уже и воплощали в жизнь. Нужна была лишь "расстрельная команда".

“УСАДЬБА “АКРОН”

Оба собеседника признают, что получали деньги за подготовку “переворота” и даже расписывались в некоем подобии ведомости. Но один считает, что сбором подписей для созыва конференции должны были заниматься они сами, а второй уверен, что для выполнения этой задачи нанимались специальные люди. С представителями администрации по поводу участия в “инициативной группе” беседовал лишь второй из собеседников: “У меня была встреча с одним из крупных руководителей предприятия. После этого разговора могу утверждать, что руководители многих структурных подразделений о разработанном плане знают и в меру своих сил его поддерживают. И давление на профком и работников оказывается. Тем более что ряд работников профкомом недоволен. Финансовая политика организации действительно непрозрачна. Больше всего возмущены этим те работники, которые продали профкому акции. Хотя продавали они их по рыночной цене, дивиденды им жалко. Рассуждают так - продали в свою организацию, значит должно возвращаться нам же”.

Инициативную группу набрали из молодых председателей цеховых комитетов. Ни одного из “бывалых” в ней не оказалось. Зато на них стало давить руководство. Не один жаловался и говорил, что начальство требовало, чтобы он отказался от своего поста в общественной организации. У профкома есть заявления.

Создание “Инициативной группы” не осталось тайной для профкома. Последний сразу же распространил листовки с планом грядущего подчинения организации. Сорвав тем самым “тайные” планы работодателя. Однако борьба не была окончена. За подписью “Инициативной группы” появился так называемый “Проект-инициатива “Усадьба “Акрон”. Проект таков - ОАО “Акрон” владеет участком земли площадью 18,5 га в деревне Ермолино, пригороде Новгорода. Его предлагается отдать под застройку. Предприятие дает землю, профком выделяет 17 - 19 миллионов рублей на создание генплана будущего поселка, выполнение “нулевого цикла” строительства и подведение коммуникаций. А затем работники берут кредит под гарантии предприятия и достраивают свои домики сами. Предполагается, что земли хватит на 200 строений. “Кризис - удачное время для решения жилищного вопроса” - гласит воззвание.

Вслед за этим стремительно появляется листовка под лозунгом “Требуем перемен”: “На 25 000 000 рублей, которые С. Ян хочет потратить на покупку клуба здоровья, можно построить нулевой цикл более чем на 200 домиков с участками в д. Ермолино - это 6 км от г. Великий Новгород, в которых может разместиться около 800 членов профсоюза”. Арифметика внушает трепет - не иначе как члены профсоюза предпочитают “размещаться в домиках” по четверо кряду. Чтобы в случае чего суметь создать первичку с одним “запасным”. “Главная цель профсоюза - повышение уровня жизни членов профсоюза, а не отдельных лиц!” - слышно возмущение в листке. Без

конкретных указаний, правда, на то, каким образом “зарывание” профкомом 19 миллионов рублей в участок земли, принадлежащий предприятию, разом повысит уровень жизни всех членов профсоюза.

ВЫГОВОР

Профком ОАО “Акрон” состоит из 38 человек, 35 из них - председатели профорганизаций подразделений. 11 марта корреспонденту “Солидарности” удалось побывать на одном из заседаний профкома. На том, где Алексею Любимову, самому “инициативному” из группы, задавали вопросы по поводу лживых листовок и “Усадьбы “Акрон”. С усадьбой все предельно ясно - даже если профком решится на авантюру, никаких гарантий, что предприятие выделит землю под строительство, не существует.

Любимов поставил на голосование обсуждение сметы профкома на 2008 и 2009 год и создание контрольно-ревизионной комиссии. Голосование провалилось. Сметы и так детально обсуждались в рабочем порядке, а контрольно-ревизионная комиссия была избрана на конференции *(после конфликта с администрацией в 2006 году члены комиссии добровольно сложили с себя полномочия - прим. П.С.)* еще два года назад.

- Листовки появились потому, что вы ничего не разъясняете! - оправдывался Алексей. - Вы меня не учите!

В качестве науки Любимов получил выговор. Но не за участие в сомнительных играх работодателя. А за то, что на производстве нитроаммофоски, где он является председателем цехкома, разрабатывает график проведения отчетно-выборных собраний в профгруппах совместно с начальником. А также за то, что пытался “решить” вопрос о приеме в члены профсоюза представителя администрации, хотя делать это вправе лишь профком. Да и со дня предыдущего отказа этому начальнику прошло менее двух месяцев (*напомним, что согласно уставу организации повторную заявку можно подавать не ранее, чем через год. - прим. П.С*)

.

Так что пока первичке “Акрона” удастся отражать все удары “соцпартнера”. Но с каждым годом “техника боя” становится все изощреннее. Расслабляться пока рано - впереди конференция, администрация не пропустит шанс “наладить диалог” с делегатами. Но профорганизации есть чем гордиться: как правило, в борьбе с профсоюзами ограничиваются “бытовым насилием”. А тут заезжие политтехнологи... Это признание силы.

Полина САМОЙЛОВА

МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

“Старший корреспондент газеты “Солидарность”

Самойлова П.Н. готовит публикацию о деятельности профсоюзной организации предприятия. К сожалению, у нее не нашлось времени встретиться с руководством ОАО “Акрон”.

ОАО “Акрон” - системообразующее предприятие. Несмотря на сложную экономическую ситуацию, прилагаются все усилия, чтобы сохранить стабильность. И многое в этой обстановке удастся решить. После спада производства, который был в последние два месяца 2008 года, мы нормализовали деятельность и работаем, используя проектные мощности производства. Заработная плата выплачивается в полном объеме, выдана премия по итогам года, сокращений нет.

Если говорить о взаимодействии с профсоюзной организацией, то мы строим их на основе делового партнерства: все позиции коллективного договора выполняются, работа ведется в правовом поле. Это подтверждают проверки, проводимые налоговыми службами, трудинспекцией и прокуратурой области. Как руководителю мне приходится часто бывать в цехах и на производствах, где всегда идет открытый диалог по всем вопросам. За все время ни в одном из подразделений не было разговора об угрозах председателю цехкома. Корреспондент тоже не указывает название цеха, чтобы можно было выяснить конкретную ситуацию.

Коротко о “вмешательстве в организационную деятельность общественной организации” со стороны

начальника производства нитроаммофоски. Производство это непрерывное, технологический процесс сложный и находится под строгим контролем. Начальник отвечает за все, что происходит в цехе, и обязан знать, чем занимаются его работники, находясь на производстве. В случае проведения собрания вне рамок производства (а такая возможность есть - предприятие имеет свой культурный центр, другие помещения за территорией) согласование начальника производства не требуется. В этом году в профсоюзной организации будут выборы председателя профсоюзной организации. В ходе подготовки собрания возникают противоречия между членами профсоюза, но это внутренние дела общественной организации. Главная задача руководства компании - стабильная работа всего трудового коллектива. Но если руководители профсоюза обратятся за помощью по решению каких-либо вопросов, то мы всегда готовы рассмотреть все варианты сотрудничества.

Надеюсь, что в случае использования ответа в публикации Вы сохраните содержание письма.

С уважением,

исполнительный директор ОАО "Акрон" Гавриков В.В."

ОТ РЕДАКЦИИ

Вообще-то корреспондент Самойлова, находясь на предприятии, заходила в информационный центр "Акрона"

с намерением представиться и выслушать мнение работодателя. Представиться удалось, а вот в непосредственных комментариях было отказано. Было заявлено, что все уполномоченные давать комментарии прессе сейчас отсутствуют, и официальную позицию руководства лучше узнавать в московском офисе. Интересно, все остальные факты в письме В.В. Гаврикова изложены так же объективно?

“А”-СПРАВКА

ОАО “Акрон” входит в Группу “Акрон”, являющуюся одним из ведущих мировых производителей минеральных удобрений. Предприятие заработало в 1967 году, в 1990 году оно было модернизировано. “Акрон” производит аммиак, азотные (карбамид, аммиачную селитру и КАС) и сложные минеральные удобрения (NPK, сухие смешанные удобрения), продукцию органического синтеза и неорганической химии. Группа “Акрон” занимает третье место в России и четвертое в Европе среди крупнейших производителей азотных удобрений. Кроме того, Группа производит около 1% от общего объема азотных и фосфорных удобрений в мире и 13% - в России. На ОАО “Акрон” и его дочерних предприятиях работает более пяти тысяч человек. Средняя зарплата работников ОАО “Акрон” составляет примерно 21 тысячу рублей.

Любопытно, что первичка ОАО “Акрон” на четыре года

старше самого предприятия - профобъединение появилось на свет в 1963 году. На учете в первичной профсоюзной организации ОАО "Акрон" состоят работники:

- ОАО "Акрон",
- ООО "Машиностроительный завод",
- ООО "Акрон-сервис",
- ООО "Комбинат питания "Акрон",
- ООО "Гостиница "Акрон",
- ООО "Акрон-ремонт".
- ООО "Акрон-Ремстрой"
- ЧОП "Гепард",
- ООО "Охотохозяйство "Никулинское",
- Работники детских дошкольных учреждений, ранее принадлежавших ОАО "Акрон"
- Ветераны труда - неработающие пенсионеры.

На дочерних предприятиях организованы цехкомы первичной профсоюзной организации. В целом получается, что в первичке состоит больше человек, чем вообще работает на предприятии.