

**ШКОЛА ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ УКРАИНЫ
(ШТДУ)**

Давид Мандель

**Профсоюзная организация на
Винницком подшипниковом заводе**

Чернигов

2007

О Школе трудовой демократии Украины

Школа трудовой демократии Украины образована 25 октября 2000 года как некоммерческая организация.

Цель деятельности Школы трудовой демократии Украины.

Помочь **рабочим, всем эксплуатируемым трудящимся** и низовым (в первую очередь не освобожденным) профсоюзным активистам получить знания, необходимые для сознательной и эффективной деятельности по **самоорганизации трудящихся**, коллективного и солидарного отстаивания трудящимися своих прав, свобод и интересов на производстве и в обществе.

ШТДУ открыта для обучения, прежде всего, **рабочих, всех эксплуатируемых трудящихся**, а также профсоюзных активистов низового звена и активистов других общественных организаций, независимо от их политической ориентации или профсоюзной, партийной принадлежности. Установка Школы - содействовать развитию самостоятельности, единства и международной солидарности демократического рабочего движения.

Школа проводит учебные семинары как самостоятельно, так и совместно с профсоюзными и другими организациями, привлекает ученых, специалистов-практиков и профессиональных преподавателей, в том числе зарубежных. Тематика занятий охватывает широкий круг проблем - от анализа ситуации в стране до конкретных задач и форм деятельности организаций трудящихся. Методика занятий ШТДУ нацелена на активное участие слушателей в обсуждении идеологии, стратегии и текущих проблем рабочего и профсоюзного движения. Формы занятий - преимущественно проблемные дискуссии, а также лекции, деловые и ролевые игры. Обучение групп проводится в основном циклами семинаров. Допускаются отдельные семинары по конкретной проблеме. **Семинары проводятся в основном с выездом в регион или на предприятие.**

Занятия в Школе для слушателей-рабочих и низового актива **бесплатные.**

Школа публикует материалы по тематике своих семинаров в издаваемых Школой брошюрах.

Оглавление

Давид Мандель. Профсоюзная организация на Винницком подшипниковом заводе	5
«Революция»	7
Профсоюзное строительство	16
Борьба за выплату зарплаты наличными и за ликвидацию задолженности.....	23
Борьба за выживание.....	28
Борьба за признание профсоюзной организации новым работодателем	35
Вырваться из изоляции	42
Вместо заключения.....	46
Об авторе	48

Давид Мандель. Профсоюзная организация на Винницком подшипниковом заводе. – Школа трудовой демократии Украины, город Чернигов, июль 2007.

Рассылается бесплатно

**Ответственный за выпуск, набор, форматирование, общая редакция
Зленко В. И.**

Для семинаров Школы трудовой демократии Украины.

Уважаемый читатель!

Школа трудовой демократии Украины ожидает от Тебя информации с твоим собственным взглядом на жизнь трудящихся, профсоюзной организации предприятия, региона, страны, а также откликов на публикации Школы.

Пишите нам!

Копию этого и других материалов в необходимых количествах, а также всю интересующую Вас информацию о Школе трудовой демократии Украины и её деятельности Вы можете получить по адресам:

ШТДУ, а/я 1915, г. Чернигов, 14000.

Тел/факс: + (38-0462) – 625-133

E-mail: vzlenko@gls.cn.ua

Профсоюзная организация на Винницком подшипниковом заводе

В 1998-ом году Винницкий подшипниковый завод (ВПЗ) пережил своего рода «революцию» – стихийное восстание рядовых тружеников, которое и заменило директора завода, и впервые объединило всех трудящихся предприятия на борьбу за свои права. Такое событие не было уникальным в те годы в странах бывшего СССР, когда зарплаты выплачивались с большим опозданием, а иногда вообще не выплачивались. Уникальность ситуации на ВПЗ состояла в том, что новый лидер профсоюзной организации Тютюнов П. Л. поставил своей приоритетной задачей поддерживать и развивать активность профсоюзных “низов”, сплотить их вокруг своей организации. Пример ВПЗ показывает, что даже при самых тяжелых объективных обстоятельствах, стратегия, нацеленная на укрепление профсоюза, как демократической организации самих трудящихся, и на независимость профсоюза по отношению к администрации, как представителю работодателя, не только возможна, но она способна принести трудящимся реальные плоды. Он также показывает ту важную роль, которую могут и должны играть профсоюзные объединения областного и национального уровней в поддержке силы, стремящейся защищать интересы трудящихся на предприятиях.

Винница - областной центр центральной Украины с населением 380 тыс. человек. До развала СССР в отрасли автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины (АСМУ) в Винницкой области было занято до 20 тыс. человек, из которых 9 тыс. работало на ВПЗ. Многие из них были выходцами из окружающих сел и сохраняли с ними семейные узы. В 1998 г., когда «революция» достигла пика, занятость в отрасли Винницкой области уже сократилась до 8500 человек, из которых 3300 работало на ВПЗ; но половина из них была в административном отпуске или в отпуске по уходу за детьми. Простой, длившиеся по несколько недель и месяцев, были обычным явлением. Завод к тому моменту уже прошел корпоратизацию, хотя держателем основного пакета акций оставалось государство. Но оно уже давно отказалось от всякой ответственности за судьбу предприятия.

Во время Перестройки и первых лет независимости Украины работники ВПЗ оставались инертными. Администрация предприятия и профсоюзная организация не изменялись. Кроме своего участия совместно с администрацией в распределении разных социальных льгот, проведения юбилеев и культурно-спортивных мероприятий, профсоюз был незаметен для трудящихся. Если у людей возникали какие-либо проблемы, они шли к начальству и решали их единолично. Конфликты редко приобретали коллективную форму, а если таковые возникали, то не выходили за рамки данного цеха или даже бригады. Поступающие на предприятие номера газеты Центрального Совета Профсоюза работников АСМУ собирали пыль в профсоюзных кабинетах и не распространялись в коллективах.

В 1992 г. шлифовально-сборочный цех избрал бригадира Петра Тютюнова на должность председателя цехкома. Один из редких протестов, произошедших под руководством профсоюза до 1997 г. (возможно и единственный), случился в этом цехе в связи с проблемой охраны труда. Охлаждающая жидкость издавала тошнотворные испарения, а многочисленные жалобы начальнику цеха оставались без действенного ответа. На цеховом собрании рабочие приняли предложение предцехкома остановить работу и выйти на митинг перед административным корпусом. Когда же настало время перейти от слов к действию, Тютюнову пришлось ругать и стыдить рабочих, прячущихся за своими станками. В прошлом бывало, рабочие того или иного цеха стихийно бросали работу. Но тут речь шла об организованном протесте под руководством профсоюза. А это уже рассматривалось трудящимися как прямой вызов начальству. Такого никогда не было. Они боялись.

«Революция»

Первые по-настоящему серьезные, хотя все еще стихийные, протесты возникали в связи с невыплатой зарплаты, которая стала к 1996-му году хронической проблемой. Самым боевым был токарный цех. Небольшое число рабочих, около 300 человек, и их социальная однородность – в основном квалифицированные токари и наладчики (зачастую рабочие совмещали эти профессии) – содействовали солидарному действию. Несколько недель спустя трудящиеся других

цехов могли в свою очередь отказаться работать, однако между цехами не создавались связи.

Эти стихийные всплески недовольства возникали обычно, когда зарплату не выплачивали уже несколько месяцев. Рабочие приходили на работу, и как обычно, спрашивали у начальника цеха, когда, наконец-то, выдадут зарплату. Когда четкого ответа не следовало, собиралось неформальное собрание, которое без голосования, на эмоциональной волне решало не приступать к работе. Несколько минут спустя, прибегал генеральный директор или кто-либо из его помощников, обычно в сопровождении председателя профкома. Директор выслушивал трудящихся, а потом пускался в объяснения об объективных трудностях, которые переживал завод, обвиняя в первую очередь государственные органы в Киеве. Он рассказывал о больших усилиях, которые предпринимает руководство завода для решения проблем, и обещал, что скоро все изменится к лучшему. Иногда он издавал приказ о немедленной выплате трудящимся небольших сумм. Выпустив таким образом пар, трудящиеся снова брались за работу. Спустя несколько месяцев, та же сцена повторялась.

К концу 1996 г., когда стихийные забастовки участились, один член профкома предложил составить общий для завода список требований и передать его директору. Участник этого собрания вспоминает, что это «революционное» предложение вызывало всеобщее смущение и страх. «А кто передаст список директору?» - вопрошал другой. Поскольку добровольцев не было, идею отложили до лучших времен. Профсоюз всегда действовал в качестве

послушного помощника администрации, и переход на конфронтацию с ней ему был не под силу.

В 1997 году профорганизация завода три месяца была без председателя профкома, так как бывший председатель ушел на должность заместителя председателя обкома профсоюза. Председатель обкома профсоюза, Николов Н. И., и администрация завода (все администраторы были членами профсоюза) испытывали трудности с заменой председателя профкома, поскольку «приемлемые» кандидаты не горели желанием «класть голову в пасть льва»: с одной стороны, уровень активности трудящихся уже не позволял профсоюзу играть обычную роль «буфера», а с другой стороны, никто не хотел брать на себя роль лидера в столкновениях с администрацией. На собрании в клубе завода, куда трудящиеся стихийно собрались решать, что делать в ситуации, когда администрация завода не платит зарплату, некоторые рабочие шлифовально-сборочного цеха отправили записку президиуму с предложением избрать Тютюнова председателем профкома. Тютюнов был 35-летним, непьющим наладчиком. Он окончил ПТУ при заводе в 17-ть лет с красным дипломом, и с тех пор лишь с перерывом на армейскую службу работал на предприятии. Высококвалифицированный наладчик (он работал иногда и электриком, и токарем), не боялся угрозы увольнения. Прежде чем его избрали предцехкома в 1992 году, он был, по его же словам, «типичным рабочим, который держался вдали от всего». Но его отличали чувство собственного достоинства и забота о справедливости. Если он остался на заводе, когда другие

квалифицированные рабочие ушли искать лучшей доли, то это было отчасти из-за этих качеств.

В Советском Союзе было почти неслыханно, чтобы рабочий стал предпрофкома. Тютюнов этой должности, собственно, и не хотел. Во-первых, он бы тогда стал зарабатывать меньше. Его не пугала ответственность, но беспокоила нехватка знаний, которая, по его мнению, мешала бы ему говорить на равных с директором завода. Но товарищи настаивали на его выдвижении. Это предложение не понравилось директору завода. Он объяснил, что рассматривалось еще несколько других кандидатур, и что профком скоро примет решение. Это заявление шокировало присутствовавших, которые стали свистеть и топтать ногами. Один закричал: «Весь коллектив собрался тут в зале, а вы предлагаете, чтобы решение принял комитет?!» Директор категорически высказался против избрания предпрофкома собранием, назвав это «узурпацией полномочий профкома», который, разумеется, находился в его полном подчинении. При этих словах зал взорвался: «Они же его не хотят! Тогда, черт возьми, мы обязательно его изберем!»

Тютюнов вышел на трибуну и восстановил некоторый порядок. Он сказал, что знает, как изменить профсоюз для пользы трудящихся. Директор, член профсоюза, настаивал, чтобы профком собрался в тот же день и избрал нового председателя. Он не доверял собранию, рассчитывал, что сможет повлиять на сознание подчиненных ему по службе членов профкома. Тютюнов поддержал предложение директора, и собрание одобрило его. Директор при этом пообещал частично выплатить зарплату текущего месяца на следующий день.

Трудящиеся разошлись по цехам. После обеда профком собрался. Но к изумлению его членов зал собрания был переполнен работниками предприятия. На голосование, которое было тайным, было вынесено 4 кандидатуры. Когда заслушали всех кандидатов, все-таки был избран Тютюнов – выдвиженец вчерашнего собрания коллектива. На результаты голосования оказало влияние присутствие в зале заседаний профкома многих решительно настроенных рабочих.

Спустя месяц, токарный цех опять бросил работу из-за невыплаты зарплаты. Новый председатель профкома пришел в цех, чтобы спросить, почему трудящиеся не обращались в профсоюз. Увидев Тютюнова, один из рабочих заметил: «Вот, идет еще один начальник!» Рабочие до этого времени всегда знали, что председатель профкома является одним из углов в руководящем треугольнике предприятия (директор – секретарь парткома – председатель профкома) и в основном всегда поддержит линию директора завода. Но Тютюнов объяснил, что пришел, не для того, чтобы уговаривать их вернуться к станкам, а чтобы посоветоваться с ними и помочь им организовать. Он объяснил бесполезность стихийных, изолированных выступлений.

Было решено провести цеховое собрание. После некоторой дискуссии, было принято предложение предпрофкома инициировать процедуру трудового коллективного конфликта, и это сделать от имени всего завода. Позже Тютюнов объяснил, что он хотел использовать эту процедуру для укрепления поддержки профсоюза со стороны трудящихся, чтобы они поверили в свою организацию, в себя и свои действия. «Я хотел им показать, что если они не

получают зарплату, то это не оттого, что профком не добивается выплат. Экономическое положение было действительно тяжелым, и я хотел, чтобы трудящиеся перестали противопоставлять себя профкому, который они рассматривали как часть администрации». В то же самое время он признался, что опасался репрессий в связи с нелегальной забастовкой, как это случилось несколько лет до этого с шахтерами, лидер которых был арестован безо всякой реакции со стороны членов профсоюза.

Собрания были организованы во всех цехах, и был составлен общий список требований, который передали директору. Тот, проконсультировавшись с юристом, был истинно шокирован, узнав, что он по закону обязан вести переговоры с профсоюзом.

«До этого, - объясняет Тютюнов, - руководство всегда единолично решало, когда, с кем, и в каком тоне говорить. Оно надеялось успокоить трудящихся при поддержке местных властей и высших профсоюзных органов. Оно было убеждено в своей невинности, и ожидало, что министерство или кто-нибудь другой решит проблемы предприятия».

Профсоюзная организация потребовала выплатить зарплату за текущий месяц и поэтапно ликвидировать долги выдачей продуктов питания и оплаты за коммунальные услуги в счет задолженной зарплаты. Для оказания давления во время переговоров профком организовал массовые митинги, а также кампанию массовой подачи в суд исковых заявлений к администрации завода за невыплату зарплаты. Разъяренное начальство вывешивало на «черную доску» списки фамилий истцов, квалифицируя их как «жадных» людей,

«хапуг», из-за которых «терпеливые трудящиеся» не получают зарплату. Но списки быстро срывались. Переговоры между администрацией и профкомом не принесли ощутимых результатов, за исключением выдачи продуктов питания в счет задолженной зарплаты. Но чтобы получить кусок сыра или пачку масла, трудящиеся вынуждены были простаивать в очереди в течение нескольких часов в летнюю жару.

Затем завод закрыли на два месяца. Вернувшись на работу, трудящиеся услышали, что администрация не знает, когда выдадут зарплату. Токарный цех снова отказался приступить к работе. Но на этот раз его работники прошли по заводу, призывая остальные цеха присоединиться к ним. Трудящиеся собрались у заводской проходной и вызывали директора. Но тот не вышел. Кое-кто призывал перекрыть трассу; некоторые предложили идти за вилами. На второй день забастовки состоялось расширенное заседание профкома, на котором присутствовало более 100 чел. Постановили прибегнуть к 45-ой статье КЗоТ и потребовать отставки директора завода по требованию профсоюзного органа. Экстренная конференция поддержала решение профкома и решила создать трудовой арбитраж, что позволит вовлечь в спор государство - главного собственника предприятия.

Профком предложил, чтобы В. И. Зленко, тогдашний председатель Центрального Совета Профсоюза работников АСМУ, участвовал в работе трудового арбитража на стороне трудящихся. Они знали, что он не отступит от справедливых требований трудящихся, да и надеялись, что он сумеет противостоять давлению

администрации и чиновников от государственных и местных органов власти. Позиция Зленко в данном конфликте была однозначной: профсоюз должен призвать руководство к ответственности, несмотря ни на какие «объективные» обстоятельства. Он заявил: «Рабочих нанимали, чтобы производить подшипники, и это они делают искусно. Задача совета директоров и руководства предприятия – организовать производство, обеспечить его сырьем и сбывать произведенную продукцию. Они не способны это делать, но требуют себе высоких окладов, все больше акций, служебные машины и другие льготы... Они во всем обвиняют трудящихся и правительство, обвиняют всех, кроме себя». Перед началом работы трудового арбитража, Зленко и Николов посетили каждый цех, побеседовали с рабочими. Зленко писал о конфликте в газете ЦС профсоюза «Єдність», представляя его как пример для подражания другим коллективам, которые не получали зарплаты.

Конференция решила, что любое предложение, принятое арбитражем, будет представлено всем членам профсоюза для их решения. В процессе арбитража, представители профсоюзной стороны четырежды выходили советоваться с коллективом. Зленко, Николов, Тютюнов пригласили рядовых трудящихся присутствовать на заседаниях трудового арбитража. Они выходили из зала заседаний и рассказывали рабочим, что происходит в данный момент в зале. Тютюнов хотел, чтобы трудящимся было ясно, что «если профсоюзу придется отказаться от каких-либо из своих требований, то это будет не решение профкома, а вынужденным исходом борьбы всей организации». Несмотря на то, что у предприятия действительно не

было денег, Зленко удалось обнаружить непроизводственные убытки в сумме равной почти всей задолженной зарплате. Решения арбитража были в пользу трудящихся, несмотря на попытки властей затянуть принятие решений, превратить его в бюрократическую волокиту. Однако, активная позиция Зленко, трудящихся во время заседаний арбитража не оставляла Министерству промышленной политики Украины выбора: ему пришлось выполнить решения трудового арбитража и профкома об увольнении директора завода.

Директор был смещен с занимаемой должности, и завод начал выплачивать задолженную зарплату в виде оплаты трудящимся расходов на коммунальные услуги. Наладилась и своевременная выплата текущей зарплаты, хотя речь шла лишь о 60% наличными деньгами. По словам Тютюнова, «новый директор пришел с ясным пониманием, что профсоюзная организация на Винницком подшипниковом заводе не является профсоюзом «советского» типа, не «приводным ремнем», который крутится туда, куда указывает директор. Он знает, что это – независимая организация трудящихся, и поэтому его отношение к трудящимся и к профсоюзной организации совсем изменилось».

В дальнейшем оказалось, что это было не совсем так, поскольку новый директор задумал заменить Тютюнова «ручным кандидатом» на предстоящих профсоюзных выборах в 1999 году. Узнав об этом, рабочие сами пошли по цехам, агитируя за Тютюнова. Даже профком, состоящий в основном из ИТРовцев и лиц руководящего состава, сохранившихся с прежних выборов, поддержал Тютюнова. В

резолюции, принятой на конференции, профком осудил вмешательство начальства в дела профсоюза.

Профсоюзное строительство

Профсоюзная организация на предприятии была еще очень далека от того, чтобы стать органом самоорганизации трудящихся вместо горстки людей, действовавших во имя недоверчивой и инертной массы. Тютюнов вскоре понял, что нет легкого пути к этой цели. Он начал борьбу со склонностью трудящихся обойти профсоюз в решении своих проблем с администрацией. В связи с этим, большой проблемой было бездействие цеховых комитетов профсоюза. Они еще не умели организовывать трудящихся на борьбу за свои права, не проявляли инициативы. Стандартные еженедельные встречи с предцехкомами не давали Тютюнову ясного представления о проблемах и настроениях трудящихся в цехах. Та информация, которую он предоставлял на этих встречах, не всегда доходила до трудящихся.

Тютюнов: «Цехкомы не работают. Как будто они не существуют. Я предложил предцехкомам собираться вместе для обсуждения общих проблем, но это не делается. Я спрашивал, почему они не собирают людей после работы или в обеденные перерывы? Трудящиеся могли бы тогда сказать, какие вопросы надо ставить перед профкомом. Я предложил сам приходить на эти собрания, в любое время. Но я не могу

их заставить измениться. И трудящиеся все еще предпочитают стихийно бросить работу и неформально обсуждать свои проблемы между собой вместо того, чтобы встречаться с цехкомом и действовать солидарно через профсоюз».

Ему все же удалось убедить предцехкомов организовать настоящие отчетно-выборные конференции, которые раньше были пустой формальностью. И он сделал свое присутствие на них обязательным. Кроме этого он организовывал собрания трудящихся разных цехов в заводском клубе.

«Вышло так, что я делаю работу предцехкомов, - пожаловался он. - Но эти встречи важные, потому что люди часто боятся говорить на больших конференциях. Тут они чувствуют себя более свободными. Вопросы могут быть очень жесткими, и непросто на них ответить. Но я прихожу, зная уже, что наши дела сложные и что разговор будет нелегким».

На этих собраниях Тютюнов боролся с создавшимся у трудящихся отношением к профсоюзу как к заводскому бюро социальных услуг, куда трудящиеся платят взносы, но за деятельность которого они сами не несут никакой ответственности.

Тютюнов: «Я им говорю, что вы меня избрали председателем, но разве вы считаете, что я могу решить проблемы зарплаты единолично? Чего вы от меня ожидаете? Чтобы я схватил директора за горло и ударил его головой о стену пару раз? Тогда он выдаст зарплату?»

Это их смущает. Они начинают думать: на самом деле, разве один человек может что-нибудь сделать? Я им говорю, что я избранный лидер, у меня есть определенная роль. Но разве я могу подменить действия всей многочисленной организации? Когда я вижу, что они переварили эти мысли, я предлагаю, чтобы они все вместе, по крайней мере, смогли написать письмо, излагая свои требования. Зачем писать коллективные письма? Потому что, когда директор видит, что я к нему прихожу один, у него создается впечатление, что я один являюсь причиной конфликта. Если избавиться от меня, что он пытался сделать, то все успокоится. В худшем случае были бы стихийные забастовки, с которыми он умеет справляться – произнесет речь, вбросит какие-то обещания, и уйдет. Конечно, и это для него не забава, но это лучше чем организованное сопротивление. Если же у меня в руках письменный документ, подписанный многими трудящихся, я могу с вызовом бросить его на стол директора».

Группа рабочих из цеха, где раньше работал Тютюнов, приняла его предложение.

Но из-за шаткой финансовой ситуации предприятия, профком согласился с предложением администрации о постепенном повышении зарплаты до уровня установленного новым отраслевым соглашением в три этапа. Не все работники были довольны таким решением профкома, и некоторые собрались и написали

коллективное письмо, в котором критиковали это «соглашательство» и потребовали полной регулярной выплаты зарплаты наличными деньгами на уровне отраслевого соглашения, а также ликвидации накопившейся задолженности. Письмо подписали 28 рабочих. Несмотря на содержащуюся в нем критику, которую Тютюнов принял лично, он принес письмо директору. Тот был в шоке, не столько содержанием письма, сколько подписями. Он сам признался, что после этого он две ночи не спал. «Таков был эффект лишь одного коллективного письма, подписанного трудящимися, - прокомментировал Тютюнов. - Даже забастовка в тот период не произвела бы такого впечатления».

Еще одной целью Тютюнова, связанной с предыдущей, было укрепление общезаводской солидарности. Изолированность цехов друг от друга уходила корнями в советские времена. Формальная процедура трудового конфликта, в котором токарный цех действовал от имени всего завода, стала первым шагом на пути строительства солидарности. Однако после этого, председатель цехкома токарного цеха продолжала действовать независимым образом, не считаясь с остальными цехами. На самом деле, она преследовала личные интересы, но работникам цеха это не было очевидно. Через два дня после собрания профкома, на котором она ничего не говорила, она, не советуясь с профкомом, призвала свой цех к забастовке, требуя выплатить задержанную зарплату. Но теперь другие цеха уже считали такое поведение неприемлемым. Заместитель председателя цехового комитета энергетического цеха объяснил:

«У всех выплата зарплаты задерживалась. Но токарный цех получил свою в первый день месяца, а мы должны были ожидать до конца месяца. Мы пошли в профком, но там сказали, что ничего не могут с ней поделать, поскольку она пользуется авторитетом в цехе. Тогда мы сами пошли к ней. Она нам сказала, что денег не хватает для всех. Мы ответили: «Не считай себя такой умной. Мы - вспомогательный цех, но мы можем вам перекрыть энергию». Мы также поговорили с рабочими цеха. Теперь они больше учитывают интересы других, и мы лучше организованы».

Через два года после его избрания, Тютюнов мог сказать:

«Сегодня уже ясно, что трудящиеся не такие как несколько лет назад. Они еще боятся и пассивны, но все-таки они не такие, какими были. Они уже поняли некоторые вещи и знают, что не могут себя защищать старым неорганизованными, разобщенными действиями».

Помимо цеховых собраний Тютюнов искал и другие способы информирования трудящихся. Издание собственной газеты было профсоюзу не под силу. Зато он добился в качестве частичного погашения долгов администрации по профсоюзным взносам, передачи профкому небольшого ксерокса и старенького компьютера. Он начал общаться с дирекцией как можно больше посредством письменных документов, копии которых вывешивал в цехах.

Он также старался посылать на учебу, организованную Школой трудовой демократии Украины, молодых рядовых тружеников. Двое

из них, вопреки желанию администрации, впоследствии были избраны председателями цеховых комитетов профсоюза.

«Я не фигурировал в списке кандидатур на должность председателя цехкома, который составил начальник цеха - объяснил 32-летний электрик Виктор. - Начальник цеха говорил, что я беспокойный, не даю другим работать. Когда я возвращался с семинаров, то показывал рабочим литературу, которую привозил с собой. На собрании один из более пожилых рабочих сказал: «Виктор был на курсах. Он был в Харькове на международном семинаре. У нас столько стариков на заводе. Он - молодой, обещающий. Почему не давать ему шанс?»

Результатом голосования было 28 голосов «за» и 26 – «против» Виктора.

Однако главным способом активизации рядовых членов профсоюза была готовность профкома идти на конфронтацию с начальством для защиты интересов и прав трудящихся. Последние сами видели, что их активное участие в коллективных действиях способствовало достижению реальных улучшений. «Активная борьба нас лучше всего сплачивает и учит», - объяснил Тютюнов. После периода благосклонности в адрес нового директора – зарплаты все-таки стали выплачивать с большей регулярностью – возобновилась ситуация, когда ни один раунд переговоров не заканчивался согласием между профсоюзом и администрацией. В прошлом лишь редкие трудящиеся знали, что переговоры вообще ведутся. Теперь в каждом цехе висел экземпляр отраслевого соглашения рядом с

предложениями профкома для включения в новый колдоговор. В цехах организовались собрания по сбору предложений, и цеха держались в курсе разногласий профкома и администрации, которые потом представлялись на обсуждение общезаводской конференцией. На конференциях поддержка профкому была солидной. Если администрация все еще отказывалась подписать колдоговор, профком инициировал трудовой спор, за которым стояла угроза забастовки. И это не была пустая угроза. Хотя процедура, установленная законом, требовала, как минимум, 50 дней от выдвижения требований до объявления забастовки, профсоюз организовал несколько «стихийных, подпольных» забастовок. Другим ключевым средством для разрешения трудовых споров была комиссия по трудовым спорам, которая была полностью под влиянием профкома и всегда решала в пользу трудящихся.

Профком постепенно завоевывал доверие трудящихся и стал пользоваться более активной поддержкой членов профсоюза. Директор увидел, что он не сможет управлять заводом без сотрудничества с профкомом. Такое «партнерство» было антитезисом идеологии «социального партнерства» (то есть подчинения профсоюза начальству) лидеров Федерации профсоюзов Украины.

Борьба за выплату зарплаты наличными и за ликвидацию задолженности

Главной целью в переговорах 2000 г. была стопроцентная выплата зарплаты наличными деньгами. Это же было и центральным требованием вышеупомянутого письма 28-и рабочих токарного цеха от 31-го марта 2000 г. Все остальные цеха поддержали это требование. Протоколы их собраний были положены на стол директору завода с предложением выполнить требование до нового года. В противном случае профсоюз угрожал вернуться к забастовочным действиям и добиться его отставки.

Поскольку у завода не было доступа к кредиту, все получаемые наличные деньги поступали от посреднической фирмы, которая поставляла заводу металл, энергию, и наличность для выплаты налогов и зарплат, в обмен на готовые подшипники и, как подозревали трудящиеся, получала изрядную прибыль. Директор показал протоколы собраний руководству фирмы-посредника. В январе 2001 г., рабочие отпраздновали большую победу: они получили полностью положенную им зарплату наличными.

Но в феврале директор сообщил профкому, что у него опять нет наличных денег для выплаты зарплаты. Профком, однако, стоял на своем: не будет возврата к зарплате натурой. Он потребовал встречи с руководством фирмы-посредника (в то время большинство украинских предприятий были лишены возможности самостоятельно заключать договора на снабжение предприятия, поиск потребителей, и сбыта готовой продукции. Все это велось через посреднические фирмы. Это помогало претендентам на приватизацию предприятий

изучить их, затем «добить» и скупить за бесценок). Профком повторял это требование несколько раз. В один из дней молодой «крутой» представитель украинского бизнеса появился на предприятии и заявил, что он выделяет 15 минут на беседу с председателем профкома, и то только за закрытыми дверями. На самом деле, встреча продлилась два часа и на ней присутствовали 50 членов профсоюза, в том числе весь профком, все предцехкомы и около 20-и рядовых активистов. «Он явился к нам как крутой бизнесмен, но мы его урезонили, - с гордостью вспоминала одна работница. - Мы дали ему понять, что без нашего сотрудничества не будет больших прибылей, или вообще прибыли. У нас была информация о теневых сторонах взаимоотношений фирмы-посредника с предприятием». Представитель посредника предложил график выплаты зарплат наличными по заводу. Но профком настоял на своем, и добился графика выплаты зарплат по цехам - он хотел быть уверенным, что деньги дойдут до трудящихся.

С тех времен зарплата стала полностью выплачиваться наличными. Профсоюз также заставил администрацию выплатить две трети тарифа за простои – невиданное ранее дело. Однако прошло немного времени, как завод опять начал накапливать долги по расчетам за электроэнергию и воду, замаячила угроза прекращения их поставки. На вопрос, имеет ли он достоверную информацию о финансовой ситуации предприятия, Тютюнову ответил:

«Мне дают всю информацию, которую я прошу – о выпуске продукции, о сбыте, среднюю зарплату, издержки, производительность. Цифры показывают, что положение

плохое. Я не могу кричать о зарплате и совсем игнорировать положение на предприятии. Но с другой стороны, если рабочий работает, ему надо платить. Я не могу по этому вопросу делать уступки, даже если нет денег на электроэнергию. И как я могу знать? Возможно, существует тайная сделка с поставщиком. В конце концов, если посредник имеет дела с нашим предприятием, он наверняка извлекает выгоду из этого. Мы знаем, что они делают деньги за счет нашего труда».

Поводом следующей крупной борьбы стала выплата трех миллионов гривен задолженной зарплаты. В 2001 г. в рамках программы ускоренной приватизации, правительство выставило на продажу контрольный пакет 29% акций предприятия. (Оно владело всего 52% акций). Профком не поддавался соблазну быть вовлеченным в борьбу за смену собственника. Опыт других предприятий показал, что трудящиеся не могут выиграть в этом вопросе без смены курса политической власти в государстве. (Даже не участвуя в переделе собственности, Тютюнов и члены его семьи стали объектами угроз физической расправы). Профком отверг все предложения чиновников избавиться от директора из-за задолженности по зарплате. Он понимал, что дело не в личных качествах директора. Но зато профком решил выставить свои собственные условия относительно продажи акций, несмотря на то, что он не имел юридического статуса для участия в купле-продаже акций завода. Профком требовал включить в договор купли-продажи акций предприятия регулярную выплату зарплаты наличными,

ликвидацию задолженности, сохранение профиля предприятия, по крайней мере, на ближайшие пять лет, никаких сокращений, и десять миллионов гривен в качестве инвестиций. После переговоров с главным претендентом, профком согласился оттянуть выплату долга по зарплате на 120 дней, чтобы не блокировать продажу. Предполагаемый покупатель, со своей стороны, согласился повысить объем инвестиций до 19 млн. гривен на протяжении трех лет.

Дополнительным стимулом в борьбе стал председатель обкома профсоюза АСМУ Николов Н. И. Он раньше работал на подшипниковом заводе и затем стал освобожденным профсоюзным деятелем. Далее, в 1990 г., он стал заместителем председателя обкома, а в 1996 г. - его председателем. Под влиянием борьбы на подшипниковом заводе, Николов занимал все более боевые позиции. (Зленко продолжал сотрудничать с обкомом и профкомом и после своего ухода из ЦС в 2000-ом году, когда возглавил Школу трудовой демократии Украины.)

«Я вырос, когда профсоюзы должны были быть «школой коммунизма» - объяснил Николов. – Сейчас я понял, что изменилась экономическая политика государства, появились частные собственники, которых интересует прибыль и больше ничего, стали совсем другие производственные отношения, значит, надо менять деятельность профсоюза, одними бумажками не решишь проблемы трудящихся».

Все же, главным фактором на стороне профсоюза был, безусловно, высокий уровень сознательной и организованной активности рядовых членов, трудящихся.

«Это был очень конфликтный период, - вспоминал Тютюнов. - Мы боролись с администрацией по поводу колдоговора. Напряжение было ощутимым. Администрация знала, что трудящиеся готовы бороться до конца. Они знали, что тому, кто купит завод, нелегко будет им управлять. Поэтому они учли наше мнение».

В итоге, Госкомимущество принял условия профкома.

Продажа состоялась в августе 2001 года. Покупателем выступила фирма «Интерпродукт», связанная с донецким «кланом». Однако, по прошествии 60 дней после продажи, никаких выплат по задолженной зарплате произведено не было. В коллективе росла напряженность. Тютюнов вместе с Николовым сообщили директору, что профсоюз собирается инициировать трудовой конфликт. Директор обратил их к донецкому покупателю. Тютюнов выехал в Донецк, вооруженный протоколами цеховых собраний. Там он пообещал забастовку за отмену сделки о продаже, если задолженность по зарплате не будет погашена в течение положенных 120 дней. За несколько дней до конца этого срока из «Интерпродукта» позвонили Тютюнову и сообщили, что приказ о выплате долгов по зарплате подписан. Позвонили председателю профкома прежде, чем директору, чтобы быть уверенными, что деньги пойдут по назначению.

Трудящиеся получили задолженную зарплату на 120-й день после продажи завода. Эта сумма была равна полугодовой зарплате. Народ ликовал, хотя часть выплаты была в форме товаров, оцененных выше рыночной стоимости, и в форме оплаты коммунальных услуг.

Борьба за выживание

Ликование длилось недолго. Практически сразу после этого, один из кредиторов предприятия – филиал того самого «Интерпродукта» – подал иск на банкротство предприятия за долг равный всего 35 000 грн. Стало ясно, что завод купили с намерением разграбить все, что было ценным, а затем его ликвидировать. Хотя предприятие и было убыточным, потери оставались стабильно на одном уровне уже несколько лет. К тому же, менее современно оснащенный подшипниковому заводу в Харькове банкротство не грозило. Весной 2002 г. напряжение достигло наивысшей точки из-за заблокированных переговоров по заключению колдоговора. Администрация отказывалась принять уровень зарплаты, установленный отраслевым соглашением. Профсоюз в свою очередь угрожал препятствовать отгрузке готовой продукции.

Собственник окончательно решил ликвидировать завод и вывезти с предприятия продукцию и оборудование. В этой напряженной обстановке до профсоюза дошло известие о плане собственников продать часть оборудования Харьковскому подшипниковому заводу. Как всегда, профсоюз организовал собрания

во всех цехах и потом передал протоколы директору: трудящиеся ему дали ясно понять, что они не допустят вывоза оборудования, то есть своих рабочих мест, даже если потребуется оккупация завода.

В июне 2002 г. директор остановил завод и отправил трудящихся в бессрочный административный отпуск. Два месяца спустя завод прекратил выплату двух третей тарифа за простой. В июле в почтовых ящиках домов, в которых жили многие из заводских трудящихся, появилась листовка, призывающая их на собрание. Под ней стояла подпись: «инициативная группа». 19-го июля около 2000 людей собралось у запертых заводских ворот. Избрали представителей от цехов в «инициативный комитет», которому был дан мандат на организацию кампании по спасению предприятия. Комитет состоял из 9-ти человек, 8 из которых, включая Тютюнова, были рабочими. (Тютюнов в это время учился заочно в высшем техническом вузе). Только пять из них были членами профкома. Трудящиеся не доверяли профкому, в который входило 30 человек, большинство из них были не активными, и рабочих в их числе было мало. К тому же, работа должна была вестись полуподпольно, потому что не исключались опасности для членов комитета. Не все члены профкома считались надежными.

Профком обратился во все возможные инстанции государства с требованием отмены продажи пакета заводских акций на основании того, что условия договора купли-продажи не были соблюдены. Он дал однозначно правительству понять, что трудящиеся не будут сидеть сложа руки, как делали другие, пока на их глазах продавали оборудование предприятия, где они работали, на металлолом.

«Собственники несколько раз говорили, что, приобретая завод, они и не думали, что приобретают такие крепкие орешки», - гордо заявляла инженер Лидия Семеновна Перепелюк, ведущая активистка инициативной группы, недавно вовлечена в профсоюзную деятельность. В результате этого давления, мэр согласился взять социальную сферу предприятия в коммунальную собственность, что значительно облегчило финансовое бремя предприятия. Это открыло путь к соглашению с собственниками, пообещавшими возобновить производство со 2-го октября. Однако это обещание оказалось лживым, так как на самом деле они намеревались ликвидировать предприятие. Что касается Госкомимущества, оно информировало профком, что все условия купли-продажи выполнены, и оно не имеет претензий к покупателю. Фактически, Госкомимущество подменил договор купли-продажи таким образом, что выплата задолженности по зарплате считалась выполнением инвестиционных обязательств. В Госкомимуществе были так довольны новым собственником, что в январе 2003 г. продали оставшиеся 25% акций одному из его дочерних фирм. И на этом этапе уже не было никаких инвестиционных обязательств. Продажа была совершена, несмотря на то, что в это время суд решал вопрос о банкротстве предприятия. В общем, государство распродало 54% акций завода за 5 миллионов гривен с небольшим - лишь частицу бросовой стоимости металла оборудования и зданий завода.

К концу сентября 2002 г. новые листовки от инициативного комитета призвали трудящихся участвовать в марше протеста к зданию губернатора. 2 октября 1500 человек собрались у ворот

предприятия. Некоторые даже приехали из далеких деревень, куда они уехали к своим родным. Инициативный комитет поднял на ноги все местные СМИ. Городская государственная администрация послала своего представителя с тем, чтобы отговорить рабочих от марша, но безуспешно. Настроение у трудящихся было воинствующим. Кое-кто хотел перекрыть железнодорожные пути. Девятикилометровый путь возбудил сочувствие у всех слоев населения города, даже у базарных торговцев и милиции. Союз офицеров обещал охранять трудящихся, если они решат оккупировать завод. Винничане-депутаты Верховной Рады от Компартии Украины, а также рядовые активисты этой партии и Всеукраинского союза рабочих также участвовали в марше. Несмотря на изначальные сомнения профкома о целесообразности политизации своей борьбы, профсоюз решил, что для победы необходимы политические союзники. Поддержка депутатов, которые подняли данный вопрос в Верховной Раде, прокуратуре Украины и в других инстанциях, внесла существенный вклад в исход борьбы.

Спокойная Винница никогда еще не видела такого протеста. Власти, непривычные даже к самому умеренному сопротивлению со стороны народа, были в шоке. Они опасались, что народ может наконец-то проснуться и положить конец их ненаказуемости. Кроме того, приближались парламентские выборы. Винница на предыдущих выборах проголосовала за Мороза (главу Соцпартии) и считалась «красной» областью. Губернатор вышел к собравшимся под его окнами. Он объявил, что будет создана межведомственная

государственная комиссия для расследования ситуации на предприятии и что все возможные меры будут приняты.

Но после митинга он вызвал к себе Николова и, стуча по столу, заорал: «Вся Украина спокойна. Только вы такой шум поднимаете!» Губернатор чувствовал идущее из Киева недовольство и угрожал созвать областной совет профсоюза АСМУ, чтобы убрать Николова. Николова эта угроза не волновала, поскольку большинство делегатов областного совета были с подшипникового завода, а тот уже давно вышел из-под контроля губернатора и администрации предприятия. Тем временем, Тютюнов обнаружил, что его домашний и рабочий телефоны отключены. То же произошло и с остальными членами инициативного комитета, которых вызывали в милицию вместе с другими трудящимися и заставили подписать заявления, что они предупреждены об ответственности за участие в дальнейших «беспорядках». Но люди вели себя цивилизованно, достойно, смело, в соответствии с Конституцией и законами Украины.

Цель инициативного комитета состояла в том, чтобы задерживать работу суда, пока политическое давление не даст результаты, поскольку судья сам по себе неизбежно признал бы предприятие банкротом и ликвидировал бы его для выплаты долгов кредиторам. Среди прочего, комитет пообещал властям гигантскую демонстрацию совместно с оппозиционными партиями к запланированному визиту Президента Кучмы в Винницу. Тем временем профком продолжал информировать своих членов и поощрял их участие в решениях посредством расширенных заседаний профкома.

Наконец, комитет кредиторов, который фактически состоял из собственников предприятия и представителей зависящих от них фирм (суд отказал профсоюзу в его иске о представительстве в комитете, хотя он тоже был кредитором) отказался от иска. Теперь суду предстояло принять план санации предприятия. Для этого он провел четыре заседания. Каждый раз несколько сот трудящихся собирались на улице под его окнами.

«Судья сделал все возможное, чтобы не допустить нас до участия в процедуре, - сказал Тютюнов. - Когда я, на одном из заседаний суда попросил слова - у нас не было юридического статуса - он спросил: «какие у вас полномочия для участия в заседании суда?» Я указал на окно - «Посмотрите на улицу. Там стоят мои полномочия». Под окнами суда стояли трудящиеся завода со знаменами и транспарантами. Хорошо было на душе!».

В марте 2003 г. суд принял план санации предприятия, согласно которому 850 работников должны были остаться на работе, то есть примерно одна треть от численности того, когда 8 месяцев назад завод был закрыт. Профком безуспешно попытался добиться вместо положенного по закону трехмесячного выходного пособия, выплаты шестимесячного пособия тем, кто был сокращен. Часть оборудования должна была быть распроданной в счет выплаты долгов кредиторам. Не было никаких инвестиционных обязательств.

Это была горькая, но все же победа. Оставался шанс на то, что завод будет жить, и что в будущем занятость на нем будет расти. Ведь сколько раз власти внушали профсоюзу примириться с тем, что

завод уже умер. Некоторые трудящиеся нашли другую работу, и уволились с завода. Эти товарищи в любом случае не вернулись бы на старое место. Сам профком считал, что завод не сможет работать без минимального штата в 1300 чел. Но главной заботой профсоюза было то, что со временем становилось все труднее вызвать трудящихся на борьбу. Они стали разуверяться в том, что завод когда-нибудь заработает.

«Самое главное, - объяснял Тютюнов, - было запустить предприятие как можно скорее. Иначе невозможно было бы организовать трудящихся на акции, не было бы возможности бороться. Профком будет строго следить за тем, чтобы все сокращения прошли по закону. Но мы сказали: никто из тех, кто действительно активно участвовал в борьбе, не может быть сокращен. Иначе, это было бы расправой. После восьми месяцев борьбы, у нас создалось большое ядро испытанных и закаленных активистов. Некоторые из них пришли к нам впервые, разбуженные этой борьбой. Таким образом, когда состоятся новые выборы в цехах, люди будут знать, кого избирать».

Борьба за признание профсоюзной организации новым работодателем

Когда оставшиеся трудящиеся были вызваны в начале августа на предприятие для его подготовки к возобновлению производства, заводская конференция избрала членов инициативного комитета в полном составе в профком.

«Все изменилось с выборами инициативной группы в профком, - объяснила Лидия Перепелюк. - Раньше, половина членов профкома бездействовала. Теперь люди в цехкахмах все идейные. Когда встает большой вопрос, мы созываем расширенный профком и приглашаем трудящихся. Мы всегда ходим в цеха для работы с людьми, чтобы их лично убедить участвовать в акциях, даем им необходимую информацию, возобновляем контакты. Мы им говорим: «Мы не можем без вас решить вопросы». Когда директор видит расширенный профком, когда он там видит трудящихся с горящими глазами, он знает, что он должен действовать. Нам пришлось убедить нового директора, что наш профсоюз - не какой-нибудь общественный клуб, а организация трудящихся, и если он не сделает того, что мы просим, мы тогда его заставим».

На самом деле взаимоотношения с директорами, которые менялись очень часто, оставались конфликтными. Новые собственники никак не хотели примириться с существованием независимой профсоюзной организации трудящихся, которая ограничивает их «свободу» эксплуатировать работников, и, как

многие подозревают, выполнить их первоначальный замысел ликвидировать предприятие.

Когда работа возобновилась, директор заявил, что на вновь созданном дочернем предприятии нет профсоюзной организации: та, мол, осталась на ликвидированном ОАО. И он предложил профкому заключить договор об аренде помещения, которое профком до тех пор занимал бесплатно согласно Закону о профсоюзах. Профком созвал конференцию, на которой трудовой коллектив единодушно подтвердил, что именно эта профсоюзная организация будет его представлять на дочернем предприятии.

Несмотря на это, директор отказывался изымать взносы через бухгалтерию завода и перечислять их профкому. Созванная профкомом конференция приняла соответствующие резолюции; профком обратился во все возможные инстанции, включая и прокуратуру. Но все безрезультатно. Полгода вопрос не двигался. Тогда директор самолично созвал собрание в заводском клубе, не пуская туда ни Тютюнова, ни Николова. Но трудящиеся отказались войти в зал без председателей профкома и обкома профсоюза, и директор вынужден был сдаться. К тому же, собравшиеся настаивали на том, чтобы именно Тютюнов председательствовал на собрании. Убедившись, что коллектив так легко не отдаст свою организацию, и, опасаясь угрозы демонстрации у заводской проходной (подобные призывы уже звучали), директор стал перечислять взносы.

На этом попытки устранить профсоюз не закончились. Директор подал заявление о вступлении в профсоюз. Профком, не слишком задумываясь о значении присутствия главного представителя

работодателя в организации эксплуатируемых им же трудящихся, согласился. Ошибка быстро стала очевидной, когда на третий же день администрация повесила объявление о созыве конференции членов «профсоюза АСМУ». Директор приказал начальникам цехов собрать свои коллективы и привести «нужных людей» на конференцию. Но лидеры профсоюза успели пройти по цехам и объяснить замысел директора, который намерен был создать новый «желтый» профсоюз. Пришло всего шесть человек. Даже начальники цехов умудрились уехать домой, якобы за профбилетами, и не возвратились. Несмотря ни на что, протокол собрания с решением о создании профсоюза дочернего предприятия ВПК (его председателем стал инженер, бывший зампредела профкома) был отправлен Николову с просьбой поставить профсоюз на учет в областной организации АСМУ. Николов созвал заседание облсовета профсоюза, который категорически отверг просьбу.

Не унимаясь, директор стал давить на начальников цехов. Были напечатаны для этого специальные бланки, и каждый день директор спрашивал по селектору и на технических совещаниях – кто не подписал заявлений о переходе в новый профсоюз? Начальники цехов и инженерно-технические работники не спешили их заполнить. Но давление было сильным, и профком, наконец, обратился в облсовет и ЦС профсоюза. Дудник приехал из Киева и поддержал профсоюзную организацию. Было собрано большое совещание, куда пригласили и руководителей облминистрации и представителей Инспекции труда. Опять дирекция была вынуждена отступить.

Ее взбесило то, что, несмотря на огромные деньги собственников, на их связи и влияние, она не могла преодолеть сопротивление сплоченного коллектива, организованного в своей независимой профсоюзной организации. И хотя она, наконец, как будто примирилась с существованием такой профсоюзной организации, она долго отказывалась от употребления слова «профсоюз, профсоюзная организация, профком» в официальных документах, заменяя его фразой «представительный орган трудящихся».

До сих пор профсоюзной организации ОАО «ВПЗ» с большим трудом удастся заключать колдоговора и добиться их полного выполнения. Самый больной вопрос - зарплата. Она не достигает уровня отраслевого соглашения. Даже для достижения государственного минимума приходится бороться. Директор утверждает, что нет прибыли, хотя продукция сбывается и ее объем увеличивается. На самом деле заводу не хватает работников – зарплата слишком мала, чтобы их привлечь и удержать. Настоящего финансового положения предприятия дирекция не раскрывает – это ведь «коммерческая тайна». Но можно предполагать, что собственники не вели бы дело себе в убыток. Нежелание директора признаться, что предприятие прибыльное наверно тоже лежит в основе его отказа перечислять положенные законом 0,3% от фонда зарплаты на культмассовую работу.

С другой стороны, эта администрация, которая неспособна организовать ритмичное производство и привлечь нужное количество работников, великодушно «дает заработать» трудящимся, прибегая к

сверхурочным работам, и при этом, нарушая законы, не регистрирует их. Но и эта мизерная зарплата не всегда выдается своевременно, что вызвало уже несколько забастовок.

Вообще, дирекция без давления со стороны профсоюзной организации ничего существенного, включая соблюдение законов о труде и государственных норм оплаты труда, не уступает. Профком постоянно прибегает к самым разнообразным методам борьбы, от обращений в госинстанции, включая областную и городскую государственные администрации, приглашения на конференции радио и телевидения, до прямых действий коллектива.

По словам его председателя, профсоюзная организация подозревает, что собственник все еще мечтает о ликвидации предприятия. Он на это не решается в основном из-за боязни властей, которые не раз предостерегали директора о последствиях такого шага. Но власти, которые спокойно дали умереть большинству промышленных предприятий города и области, в свою очередь боятся «социального взрыва» со стороны коллектива, который уже показал на деле, на что он способен.

Председатель профкома утверждает, что трудящиеся сегодня озабочены в основном получением зарплаты и возможностью перерабатывать, что они не готовы подняться на активную борьбу за повышение тарифных ставок и окладов и за нормальные рабочий день и неделю, хотя они готовы поддержать инициативы профкома по этим вопросам на конференциях. И, все-таки, хотелось бы думать, что такой коллектив способен на большее.

Вообще, можно утверждать сегодня, что профсоюзная организация добилась признания работодателем. Но, он ее признает, скрепя сердцем. В 2007 г. профсоюзной организации пришлось через суд отбить новую попытку директора стать членом профсоюза с явным намерением подорвать ее независимую деятельность изнутри. С тем же намерением директор неуспешно пытался создать совет трудового коллектива.

Но если трудящиеся понимают, что нежелательно, чтобы директор состоял в их профсоюзной организации, нижние звенья администрации (начальники цехов и участков, мастера) все же являются ее членами. Этот вопрос обсуждался на семинаре Школ трудовой демократии Украины, России и Белоруссии в Чернигове в 2004 г. с участием работников ВПЗ и профсоюза «Единство» с Волжского автомобильного завода города Тольятти (Россия). «Единство» не допускает членства администрации в своей организации (вопрос о мастерах, как промежуточных фигурах между трудящимися и администрацией, решается собранием членов данного цеха в индивидуальном порядке).

Дискуссия была оживленной. ВАЗовцы не понимали, как могут представители работодателя состоять в одном профсоюзе с эксплуатируемыми ими же трудящимися. Ведь должность администратора обязывает его проводить политику работодателя, а интересы работодателя и трудящихся по большей части противоречивые. Дело не в личных качествах членов администрации, которые могут быть хорошими людьми и сочувствовать требованиям трудящихся. Но как говорится, хороший парень – это не профессия.

Члены администрации являются частью системы управления. Они в гораздо более уязвимом положении, чем трудящиеся. Когда возникает серьезный конфликт между работодателем и трудящимися, их должность не позволяет им проявлять солидарность с последними.

На эти доводы председатель профкома ВПЗ ответил, что его предприятие – это особенный случай. Его начальники участвовали в борьбе за спасение предприятия – они, как другие, боролись за свои места работы. И до сих пор они сочувствуют профсоюзу, потому что существование предприятия все еще под вопросом. Исключение их из профсоюза на данном этапе означало бы отчуждение их от профсоюза и от трудящихся, профсоюз потерял бы ценных союзников.

Отвечая Тютюнову, одна из участниц семинара предложила, чтобы профсоюз помог членам администрации создать свою собственную, отдельную профсоюзную организацию. Пусть она сотрудничает с профсоюзом трудящихся в вопросах, где их интересы совпадают. Но администраторы не должны участвовать в принятии решений трудящимися и ни в коем случае не должны избираться делегатами на их конференции. Участники семинара так и не пришли к единому мнению.

Вырваться из изоляции

Опыт коллектива Винницкого подшипникового завода показал ему, что ни одна из серьезных проблем трудящихся не может быть прочно решена в рамках отдельного предприятия. Активная поддержка областной организации профсоюза работников АСМУ – один из рабочих на семинаре назвал Николова «нашим куратором» - внесла существенный вклад в борьбу за спасение предприятия. Коллектив пользовался и поддержкой народного депутата от Компартии Петрова, и сочувствием общественности города. Но действенной поддержки других трудовых коллективов и профорганизаций не было, хотя проблемы работников Подшипникового завода были общими для трудящихся всей Украины.

Изоляция борьбы Подшипникового завода наглядно продемонстрирована следующим инцидентом. Одно из судебных заседаний, на котором решалась судьба завода, происходило во время заседания Областного совета Федерации профсоюзов Винницкой области в здании, расположенном напротив - на другой стороне улицы. Николов предложил членам Совета присоединиться к демонстрантам от завода во время обеденного перерыва. Но никто не пошел. «Мы слабы тут внизу, - пожаловался Тютюнов, - и не знаем, как объединиться с другими».

Члены инициативного комитета были разочарованы слабостью поддержки со стороны ЦС Профсоюза АСМУ.

«Если мы просим, - объяснил один из них, - они помогают. Дудник приехал на завод один раз во время конфликта и поговорил с трудящимися. Газета ЦС Профсоюза АСМУ «Єдність» опубликовала статью Николова о конфликте. Но ЦС сам не проявляет инициативы, и это оставляет негативное чувство. Центральный Совет должен быть лидером. Он знал о нашей ситуации. Мы попросили Дудника послать редактора газеты поговорить с трудящимися, но он не откликнулся».

Тютюнов спросил Дудника, почему члены профсоюза АСМУ слышат о борьбе предприятия на семинарах Школы трудовой демократии Украины, но она никогда не обсуждается на заседаниях ЦС? - за что Дудник назвал его «популистом». Справедливости ради следует отметить, что Дудник, как выше отмечено, впоследствии активно выступил против попытки создать желтый профсоюз на предприятии, и газета Центрального Совета посвятила большую статью деятельности профсоюзной организации на ВПЗ и Винницкой областной организации, правда, с позиций социального партнерства.

Но суть дела в том, что высшие профсоюзные инстанции, которые в принципе должны объединить борьбу местных организаций на основе общих требований и целей, как правило, отказываются от этой роли, и в лучшем случае плетутся в хвосте, как плохой пастух за стадом. А с другой стороны, к сожалению, преобладающее большинство местных организаций мирятся с этим и не ведут себя иначе. Ведь независимость и боевитость профсоюзной организации ВПЗ – редчайшее явление в современной Украине. И в

этом - основная причина, почему трудящиеся Украины живут так бедно и бесправно.

Ощутимая потребность в более масштабной борьбе возбудила недовольство трудящихся ВПЗ в адрес национального руководства Профсоюза АСМУ и Федерации Профсоюзов Украины. И в свою очередь профсоюзная организация ВПЗ пыталась оказать на них давление. Поговорив с рабочими, Тютюнов написал письмо в адрес лидеров АСМУ и ФПУ, которое было принято единогласно на конференции завода. В нем, среди прочего, было написано:

«Могут ли наши профсоюзные комитеты своими силами решить те наисложнейшие вопросы, которые возникают перед ними? Ведь на предприятиях, у которых сложные финансово-экономические условия, добиться повышения и своевременной выплаты зарплаты, погашения ее долгов почти невозможно. Даже на тех предприятиях, где работники получают 100% зарплаты своевременно, то разве достаточный ее уровень, чтобы оплатить расходы на квартплату и коммунальные услуги, накормить и одеть свою семью? Возможно ли на эту зарплату, в случае необходимости, лечиться или учить детей в высших учебных заведениях?»

...Изменения очень медленно осуществляются в высших органах и объединениях профсоюзов, что отрицательно влияет на уровень жизни народа. Если на отдельных предприятиях бездеятельность профкомов ухудшает положение только работников данного предприятия, то,

соответственно, пассивная работа профсоюзных органов всех уровней ухудшает социальное положение граждан города, области, страны. То есть, несвоевременное повышение государством минимальной зарплаты во втором полугодии прошлого года и на протяжении четырех месяцев текущего года ухудшили материальное положение работающих людей...Все эти действия правительства и Верховной Рады стали возможными только при неудовлетворительной деятельности профсоюзов, которые ограничились в своей работе только письменными обращениями, протестами и требованиями, на которые никто не обращает внимания.

Самыми эффективными среди средств борьбы профсоюзов есть использование права на проведение забастовок, митингов, походов и демонстраций, что санкционировано для нас Конституцией Украины и Законом Украины «О профсоюзах...». Но мы не эффективно используем именно эти права, или не используем их вовсе».

Обращение заканчивалось призывом к руководству профсоюзного движения принять программу действия «такую, чтобы все, от Президента до рабочего почувствовали, что в этой стране профсоюзы являются самыми активными защитниками народа». Областной совет Профсоюза АСМУ, на котором обращение было зачитано, отправил его в Центральный Совет профсоюза с просьбой опубликовать в его газете. «Мы хотели, чтобы другие профсоюзы могли его читать и потом тоже оказать давление на высшие инстанции - объяснил Тютюнов. - Мы хотели, чтобы ЦС нашего

профсоюза (где тогда председательствовал В. Дудник – примечание автора) действовал катализатором, чтобы ФПУ перестала «обниматься» с Президентом». Дудник сначала отказался опубликовать обращение, которое он обозвал «философскими размышлениями», но потом смягчился. Зато редактор газеты ФПУ «Профспілкові вісті» сказал, что готов его опубликовать только на условиях платной рекламы за 2 тыс. гривен.

Проблема изоляции борьбы трудящихся на отдельных предприятиях все еще ждет своего решения.

Вместо заключения

На сегодняшний день (лето 2007 г) 1300 человек трудится на Подшипниковом заводе и объем его продукции растет. Несмотря на многие оставшиеся проблемы, трудящиеся завода могут гордиться своей победой. Она не была бы возможной без кропотливой организационной и просветительской работы профкома, которая ей предшествовала, и главное, без постоянной борьбы всего коллектива, его решительного отстаивания независимости профсоюза от работодателя. За эти годы профсоюзная организация Винницкого подшипникового завода превратилась из пассивного инструмента администрации в настоящее движение трудящихся.

Преобразовались и сами трудящиеся. Те, кто раньше никогда не думал о профсоюзе, стали убежденными активистами. На семинарах ШТДУ работники завода отличаются самоуверенностью и сознанием

своего гражданского и человеческого достоинства, своим активным отношением и быстрой хваткой сложных проблем. На семинаре в 2003 г. работница предприятия заявила:

«Мы не можем предсказать, каким у предприятия будет будущее. Кажется, что собственники все еще хотели бы его ликвидировать. Но даже если мы, в конце концов, не сможем его отстоять, мы все равно одержали победу. Мы им всем показали, что мы - люди».

Стоит вникнуть в слова этой работницы. Они имеют глубокое значение для всех трудящихся Украины. Капитал рассматривает трудящихся лишь как товар, как «рабочую силу». Он не видит, и не желает видеть, за товаром человека. И беда в том, что подавляющее большинство трудящихся Украины ведут себя так, будто они согласны с видением капитала. В связи с этим, Карл Маркс заметил, что капитал создает такого рабочего, каков ему нужен – оупленного тяжелым трудом, узкого кругозора, социально пассивного, то есть «рабочую скотину», «вола». И только в борьбе с капиталом и его слугами трудящиеся могут развивать свои человеческие черты, приобретать новые, высшие потребности, освоить знания и навыки нужные для подлинно человеческой жизни. В этом смысле, писал Маркс, за борьбой труда с капиталом скрывается еще более фундаментальная борьба – борьба человека с рабочим (т.е. согласившимся на роль «рабочей скотины», уделенную ему капиталом). Только активным, сознательным участием в борьбе за свои права, за достойную человека жизнь, писал Маркс, могут трудящиеся перестать быть простым товаром для капитала и стать людьми.

Об авторе

Давид Мандель родился 21 августа 1947 года в Торонто (Канада), член Комитета содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся (Комитет «Содействие», действует с июня 1990 года), учредитель и шеф-руководитель Школы трудовой демократии (Россия) и Школы трудовой демократии Украины, со-ректор Интернационального университета трудящихся и эксплуатируемых (Рабочего Университета), заведующий кафедрой истории рабочего движения этого университета, директор Квебекского института международных исследований и образования, профессор политологии Квебекского университета в Монреале (Канада), член профкома этого университета. Доктор философских наук. Докторская диссертация защищена в Колумбийском университете в Нью-Йорке (США) в 1978 году. Тема диссертации: «Развитие рабочего классового самосознания в Петрограде в 1917 году». Знает несколько языков, в том числе русский. На русском языке опубликовано ряд работ, в том числе «Рабочий контроль на заводах Петрограда или почему на самом деле в 1917 году было две революции и можно ли из этого опыта извлечь уроки для сегодняшнего дня?», «Новочеркасск 1-3 июня 1962 года. Забастовка и расстрел» и другие.

* * *

*

Вопросы семинара по брошюре о профсоюзе на ВПЗ

1. Профсоюз как самоорганизация трудящихся

Автор пишет, что в 1998г, когда на ВПЗ произошла «революция», профсоюз был далек от «самоорганизации трудящихся», но сегодня он уже стал таким.

Что, по-вашему, значит «профсоюз как самоорганизация трудящихся»?

Если профсоюз стал самоорганизацией трудящихся, то каким он был раньше (дайте характеристику)?

Насколько на самом деле и в чем именно профсоюз на ВПЗ изменился по сравнению с тем, каким он был в 1998г.?

Нужен ли трудящимся профсоюз как самоорганизация? Если да, почему? Что мешало и что еще мешает ему стать настоящей самоорганизацией трудящихся? Какими путями содействовать этому?

2. Отношения профсоюза к работодателю и его представителям

Автор пишет, что отношения профсоюза ВПЗ с дирекцией предприятия являются антитезисом идеологии и соответствующей практики «социального партнерства», проводимые Федерацией профсоюзов Украины (стр. 22). В чем разница между практикой профсоюза ВПЗ и практикой профорганизаций, придерживающихся «социального партнерства»?

Директора на ВПЗ часто менялись, но их отношение к профсоюзу оставались в основном такими же. Как охарактеризовать эти отношения? Почему они такие? Почему перемена директоров не меняет суть отношений администрации с профсоюзом?

На международном семинаре ШТДУ обсуждался вопрос о присутствии членов администрации в профсоюзе с трудящимися на ВПЗ (стр. 41). Выясните, в чем суть этой дискуссии. Почему

активисты профсоюза «Единство» с АвтоВАЗа (Россия) считают, что членам администрации нет места в профсоюзе трудящихся? Как определить, кто является членом администрации? Что отличает рядового члена инженерно-технического персонала от инженера члена администрации? Возникли ли проблемы на ВПЗ в связи с присутствием членов администрации в одном профсоюзе с трудящимися? Где, по-вашему, правда в этой дискуссии о профсоюзе ВПЗ?

3. Роль и характер государственной власти

Какую роль играли и играют органы государственной власти разных уровней (национальной, областной, городской) и ветвей власти (исполнительной, судебной, законодательной) в судьбе трудящихся коллектива ВПЗ? Что лежит в основе отношений властей к интересам трудящихся?

4. Солидарность и союзники

В конце очерка (стр. 42) автор пишет об изолированности борьбы трудящихся ВПЗ. С первого взгляда эта изолированность удивляет, поскольку проблемы ВПЗ были и остаются общими для всех трудящихся города, области и страны и, очевидно, их решить совместными усилиями было бы гораздо легче.

Какие, по-вашему, главные причины отсутствия солидарности в классе трудящихся? Что могла бы профорганизация на ВПЗ предпринять для содействия такой солидарной борьбе?

Проявляют ли трудящиеся ВПЗ всегда нужную солидарность между собой? Если нет, в чем это выражается и почему? Мог бы профсоюз больше делать для укрепления солидарности трудящихся ВПЗ?

5. Работа цехкомов

Цеховая организация – краеугольное звено профсоюзной организации. Члены цеховой организации обычно знают друг друга, общаются. Цехком находится в непосредственном, ежедневном

контакте с трудящимися и с их проблемами. После его избрания на должность предпрофкома в 1999 году, Тютюнов жаловался, что цехкомы – самое слабое место профсоюза. Какие были тогда проблемы в работе цеховых организаций и насколько они решились с тех пор? Каковы слабые места остались в их работы? Какие их причины? Что можно делать для улучшения работы цеховых организаций?

6. Зарплата и переработки

Низкий уровень зарплаты – пожалуй, самый болезненный вопрос сегодня на ВПЗ. Зарплата не доходит даже до уровня тарифного соглашения, и администрация не способна привлечь и держать на заводе трудящихся, которые ей нужны. Стремясь как-нибудь кормить свои семьи при такой низкой зарплате, трудящиеся охотно идут на переработки. Не жалея ни своего здоровья, ни семейной жизни, они работают сверхурочно и в выходные дни. При этом эта работа даже не регистрируется и не оплачивается в двойном размере, что есть нарушением КЗоТа. Постороннего наблюдателя эта ситуация удивляет, потому, что это происходит в коллективе с длинной историей борьбы.

Каковы, по-вашему, причины этой ситуации? Неизбежна ли она, или можно ее переломить? Если можно, выработайте вместе стратегию (план борьбы) для повышения зарплаты (без переработок) до достойного уровня.