

Сергей ХРАМОВ: «Я ГОВОРЮ: ДОЛОЙ ТЮТЧЕВА!»
ОТВЕТЫ НА ВОПРОСЫ СУРГУТСКОЙ ЕЖЕНЕДЕЛЬНОЙ ГАЗЕТЫ "В ЦЕНТРЕ СОБЫТИЙ" Вопросы С.В. Храмову задавал Павел Мухин. Опубликовано 24.10.2007

Много кривотолков и вопросов вызвали последние забастовки на отечественных предприятиях. Оказалось, что помимо ФНПР сегодня существуют другие объединения работников. Они иначе смотрят на роль профдвижения в России. Мы встретились с лидером крупнейшего из них. Это председатель объединения профсоюзов России СОЦПРОФ Сергей Храмов. В эксклюзивном интервью газете «В центре событий» он подробно рассказал о событиях, за которыми стояла его организация.

1. По вашему мнению, какова значимость и влияние Объединения профсоюзов СОЦПРОФ в современной России? В чем вы отстаете от ФНПР?

Что касается значимости и влияния Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ, то говорить нужно, во-первых, о значимости организаций СОЦПРОФ на предприятиях, на которых действуют свободные профсоюзы, и, во-вторых, о влиянии СОЦПРОФ на трудовые отношения в стране. СОЦПРОФ существует и активно защищает права работников уже почти 19 лет. За это время только в реестре нашего Федерального КС было зарегистрировано 1245 профорганизаций, еще примерно столько же свободных профсоюзов на предприятиях называют себя СОЦПРОФ, но регистрируются только в наших отраслевых или региональных союзах или вообще действуют совершенно автономно, некоторые вышли из состава объединения, но продолжают пользоваться методами и опытом работы СОЦПРОФ. Дело в том, что за эти годы наименование СОЦПРОФ для свободных профсоюзов в России приобрело такое же собирательное значение, как «Ксерокс» для копировальных аппаратов любых фирм. Как правило, на предприятиях формальных членов профорганизаций СОЦПРОФ немного, о причинах этого скажу позже, но одобряют их деятельность большинство производственного персонала, а начальство, вынужденное считаться со свободным профсоюзом, умеряет свой произвол и идет на улучшение условий труда. (Есть и исключения: в состав СОЦПРОФ московской табачной фабрики "Дукат" в 1992 г. перешли все члены старого профсоюза. Аналогичная ситуация произошла с профсоюзом завода Ford-Всеволожск в 2006 году, члены которой ранее входили в профсоюз машиностроителей ФНПР. Практически все работники образования и культуры в городе Коврове Владимирской области перешли в этом году в СОЦПРОФ, членами свободных профсоюзов КТР стали почти все работники ЖКХ и образования из города Невинномысска Ставропольского края, выйдя из профсоюзов ФНПР.) На уровне страны именно СОЦПРОФ еще в 1989 году организовал первые, еще до шахтерские забастовки, ввел в законодательство и в сознание народа и начальства саму возможность существования профсоюзов вне ФНПР-ВЦСПС, которые создаются без соизволения директоров и министров. СОЦПРОФ разрабатывал законы о профсоюзах с нормой о равенстве прав всех профсоюзов, о коллективных договорах, которые должны улучшать положение работника по сравнению с законодательством, о забастовках, являющихся инструментом отстаивания профсоюзами интересов работников. К сожалению, эти законы утратили силу 6 октября прошлого года в связи с принятием под давлением ФНПР нового ТК. Как профсоюз СОЦПРОФ ни в чем не отстает от ФНПР, поскольку профорганизаций ФНПР, которые реально занимаются защитой прав работников на предприятии, меньше, чем первичек в СОЦПРОФ. Более того, лидеры ФНПР (Шмаков и Исаев) повторяют идеи и программы СОЦПРОФ, но с задержкой лет в пять-десять. Например, требование СОЦПРОФ о пересмотре структуры зарплаты и об отмене закрепощающего работников «депремирования», о забастовках солидарности, о компенсациях за профессиональные риски, о повышении доли зарплаты в себестоимости продукции отечественных предприятий с 12 до 35%, о том, что рост зарплат и пенсий ведет не к инфляции, но к росту покупательной способности народа и, как следствие, к росту объема отечественного производства. А отстает СОЦПРОФ от ФНПР в сотни раз по имуществу (санатории и т.п), у нас его нет, по вхожести в министерские и губернаторские кабинеты, по общей номенклатурной круговой поруке с директорами, судьями, прокурорами. В то же время предложения СОЦПРОФ по социально-трудовым вопросам востребованы и в правительстве и в политических партиях.

2. В чем ваши основные претензии по работе структур ФНПР г-на Шмакова?

Основная претензия к работе структур ФНПР в том, что они эксплуатируют благородное название «профсоюз» и мешают работникам отвлекаться от общей для наших сограждан презрительной оценки суеты профкомовских дядь и тетя на их предприятиях, которая справедлива и связана с профкомами ФНПР – ВЦСПС, но рикошетом бьет и по нам. Основное отличие СОЦПРОФ от ФНПР в том, что в глазах работников, которые как и весь российский народ делят сограждан на две категории: «Мы» и «Начальство», СОЦПРОФ относится к категории «Мы», а ФНПР к «Начальству». Понимая это, профбоссы ФНПР на предприятиях яростно гнобят наших активистов, не гнушаясь провокациями, подлогами и воюют не только с самими профактивистами, но и с их родственниками, детьми, друзьями.

3. Есть мнение, что за идущей волной забастовок, митингов, акций протеста стоят сбежавшие за границу сторонники олигархического капитализма. Не боитесь, что «независимые» профсоюзы, в том числе СОЦПРОФ станут разменной фигурой в большой политической игре?

Об олигархах за спиной забастовщиков. За спиной забастовщика стоят его дети и старики, а перед глазами ценники на продукты, ЖКХ, одежду и жирующее начальство. Пред глазами рабочего беснуются лживые юристы и прокуроры, вопящие о незаконности забастовок. Но каждый рабочий, каждая работница это грамотные, самостоятельные и ответственные перед своим семьями люди и глубоко ошибаются те, кто считает, что забастовку можно начать по какому-то сигналу, за деньги или как-то еще. Забастовка это сложный и тонкий инструмент, которым могут и должны пользоваться настоящие профсоюзы. Организация забастовки невозможна, если она не инициирована большинством работников (не формальными 50%, а реально работающими на заводе или в цеху), а также если нет четкой координации между работниками разных смен и профессий. Этого нельзя сделать «из-за бугра». А вот местные директора совместно с ФНПРОВскими профкомами зачастую организуют псевдозабастовки за сохранение директора в его кресле или за выбивание бюджетных дотаций. А разменной монетой в политической игре СОЦПРОФ не станет по той причине, что практически все «политики» в России заняты аппаратными играми и панически боятся рабочих и их профсоюзов. (Исключением являются депутат ГД Виктор Аркадьевич Тюлькин и тридцать молодых ребят, получивших по 15 суток за пикет в поддержку «ПРОФСВОБОДЫ», не могу не сказать им: «Спасибо!»). Независимо от окраски, политические партии флиртуют с директорами, полагая, что они определяют голосование своих работников. Посчитайте количество директоров и профсоюзников в депутатах ГД от КПРФ или в списках кандидатов других партий.

4. В чем социальная ответственность бизнеса? Может быть, сейчас для России как раз важнее поднять эффективность производства, удвоить ВВП за счет непопулярных у работников мер?

Социальная ответственность бизнеса заключается в строгом соблюдении законов, без уверток и хитромудростей, без опоры на принцип «Для друзей все, для врагов – закон» и в уплате положенных налогов. Эффективность производства напрямую зависит от благополучия работников, в том числе от условий их труда, в отсутствии произвола со стороны мелкого начальства и других гарантий, которые реализуются через коллективный договор и свободный профсоюз.

5. Мы в начале 90-х пытались отстроить общество по западным стандартам. Теперь у нас «суверенная демократия». СОЦПРОФ сегодня заимствует методы борьбы за права рабочих у западных коллег?

Главный западный стандарт в том, что там самая лучшая инвестиция это инвестиция в труд. Никогда «там» не потребуют от работника перевыполнить план или сделать чужую работу. «Там» нет премий за то, что должен делать работодатель, «там» нет «депремирований» за отсутствие не выданной спецодежды, как в «СНГ». Каждое предприятие работает в интересах акционеров, а не в личных интересах генерального директора и его приближенных, т.е. работодателя интересует прибыль от конвейера, а не сдача в аренду сборочного цеха под склад. «Там» нет «наших» и остальных, все действительно равны перед общим и одинаковым для всех законом. Поэтому, к сожалению, мы не можем заимствовать опыт западных профсоюзов, разве что из учебников истории начала прошлого века. (За исключением Италии и Германии 30-х годов, их опыт заимствует ФНПР)

6. Многие удивляются тенденции возникновения трудовых конфликтов именно на предприятиях с хорошей, по отечественным меркам, зарплатой. Может, Всеволожск и остальных просто перекормили?

Трудовые конфликты, как я уже сказал, возникают из-за несоответствия размера зарплаты ценам на продукты, т.е. везде. Организованные формы они, действительно, принимают на тех предприятиях, на которых уровень зарплаты достаточно высок. Объясняется это тем, что полуголодный рабочий градообразующего предприятия вынужден бороться за выживание в одиночку, он не может рисковать, участвуя в организационных предзабастовочных мероприятиях. Поэтому на таких предприятиях происходят не забастовки, а стихийные голодовки, перекрытия дорог, захват директорских кабинетов. На более благополучных предприятиях, особенно с высокой степенью профессионализма работников, трудовые конфликты проходят в более организованной форме, например, авиадиспетчеры, железнодорожники, кстати, и тем и другим бастовать запрещено, но они находят иные формы. Драконовские нормы ТК вынуждают свободные профсоюзы к поиску различных форм забастовок – работа по инструкции и др. Так только в этом году успешно бастовали на «Северстали» в Карелии, энергетики в Кургане, троллейбусники в Астрахани, хлебопеки в Новосибирске, докеры в Питере, тот же «Форд». Я не думаю, что кого-то из них «перекормили», например, повышение зарплаты фордовцам на 14 % привело к росту цены на Форд-Фокус на 100 долларов. А в это время в США бастовали рабочие «Дженерал моторс» и в их профсоюзный пенсионный фонд работодатель перевел 60 миллиардов долларов.

7. Почему профсоюзы ФНПР на предприятиях сохраняют свою многочисленность? Почему люди не сразу идут в свободный профсоюз?

Этому есть несколько причин.

Прежде всего, в России, в отличие от развитых стран, свободные профсоюзы образуются не «свободными» от профсоюзного членства работниками, но членами старых профсоюзов ВЦСПС-ФНПР, поскольку практически все работники вынуждены были состоять в старых профсоюзах. Это объясняется тем, что до июля 1990 оплата больничного для члена профсоюза была вдвое больше, чем для не члена профсоюза, как следствие, все работники СССР-РСФСР были членами профсоюзов ВЦСПС-ФНПР. Со всех работников в добровольно-принудительном порядке взимались и взимаются сейчас профвзносы в ФНПР через бухгалтерию предприятия. До сих пор ряд существенных социальных льгот и дотаций из средств государства или работодателя (путевки в детские лагеря, например) направляются через профкомы и обкомы ФНПР, т.е. работники убеждены в том, что они получают материальную выгоду из средств профсоюза ФНПР и в этом их не разубеждают профсоюзники и дирекция предприятий. Более того, для выхода из профсоюза или для прекращения удерживания профвзносов работник должен написать заявление в профком и в бухгалтерию. Такого работника вызывают к начальству, его допрашивает служба безопасности предприятия (у меня есть письменные доказательства), от него требуют забрать такое заявление под угрозой лишения премий, перевода на устаревшее оборудование, в неудобную смену и т.п.

Как следствие, работники поддерживают свободные профсоюзы на митингах, в забастовках, но сохраняют номинальное членство в профсоюзах ФНПР. А по нормам ТК, введенным с 01.02.2002, преимущественными полномочиями на представительство интересов работников при заключении коллективного договора обладает тот профсоюз, который на предприятии имеет больше 50% членов. Работодателям выгоден «свой» профком, которому в силу ст.377 ТК они платят зарплату из средств предприятия. Этому профкому обеспечивается режим благоприятствования, все вновь поступающие работники обязаны вступить в этот профсоюз под угрозой отказа в приеме на работу, в состав этого профсоюза входит управленческий и непроизводственный персонал (дилеры, санчасть, подсобные хозяйства), обеспечивая большинство, хотя на многих предприятиях свободным профсоюзам удастся объединить большинство рядового производственного персонала.

Создатели свободных профсоюзов надеялись на достойную конкуренцию с ВЦСПС - ФНПР. Тогда, в 1989 году, казалось естественным, что люди, увидев альтернативу беззубым директорским организациям, перейдут в СОЦПРОФ. Но этого не произошло. Несмотря на активность и даже успехи по сравнению со «старыми» профсоюзами, свободные профсоюзы остаются малочисленными. Почему люди не идут в профсоюз?

Из бесед с ними можно вывести следующее:

- неверие в принципиальную возможность реально влиять на дирекцию,
- непонимание сути профсоюза,
- нежелание потерять подачки начальников и казенного профкома,
- нежелание открыто перейти в оппозицию к администрации,
- боязнь репрессий,
- отсутствие навыков к самостоятельным действиям,
- патернализм, т.е. вера в то, что дирекция сама оценит работника и отблагодарит его.

Как видно, в этих позициях отразилось своеобразное советское мировоззрение, отличное от реальной системы ценностей. Это мировоззрение складывалось поколениями в условиях тотального подавления личности. Назойливой пропагандой, насаждением нужного единообразного образа мыслей и жизни, лишением возможностей знать и делать что-либо “лишнее”, системой запретов и репрессий, режим добился оболванивая россиян. Отсюда и жизненные принципы: “не высывайся”, “инициатива наказуема”, “начальник всегда прав”, «а что это даст?». Люди хорошо усвоили: покорность приносит хоть и минимум, но «прожиточный», а строптивый лишается и этого. Многочисленные примеры подтверждают бесполезность споров отдельных правдоискателей с администрацией.

Называя себя профсоюзами, ВЦСПС - ФНПР настолько не соответствовали профсоюзам ни в структурном, ни в функциональном смыслах, что совершенно исказили в представлениях людей образ истинного профсоюза. Люди видят в профсоюзе помощника администрации и распределителя благ. Спорить с начальством “профсоюзы” даже не пробуют: “Как директор скажет, так и будет”.

Вступление в свободный профсоюз чревато лишением подачек. Системы оплаты труда с премиями и дополнительными фондами позволяют начальникам ощутимо влиять на зарплату, “подбрасывая” одним и “лишая” других. Есть система подачек и у профкома.

Приученные к понятию “трудовой коллектив”, работники не представляют себя в оппозиции к администрации. Ведь тогда, дескать, нарушится слаженная работа коллектива, что отразится на производственном процессе и, в конечном счете, на зарплате. “Директору помогать надо, а не мешать”.

Оппозиция к начальству может привести не только к потере подачек, но и к репрессиям. Против скрытых репрессий профсоюз, по мнению работников, не поможет.

Свободный профсоюз требует непривычной активности, то в пикет зовет, то на забастовку. Раньше только на Первомайскую демонстрацию ходили, и то с начальством. От работника требовалось лишь уткнуться в работу. Остальное за него решали: какую зарплату получать, где жить и т.п. Теперь привыкать к самостоятельности нелегко.

Не видят люди смысла в профсоюзе на нерентабельном предприятии. “Если на заводе нет денег, откуда возьмется зарплата?”. Но это, скорее, отговорка, не мешающая состоять в директорском профсоюзе.

В нежелании вступать в профсоюз есть и объективные причины. Объективные причины - опасение репрессий и потери подачек - преодолимы в сравнительно короткий срок. Пример: Костомукша, начальство при поддержке ОМОНа попыталось выселить профком СОЦПРОФ из помещения – вышли 60 членов профсоюза-водителей БЕЛАЗов – ОМОН ретировался. На Форде шло собрание по объявлению забастовки. Охрана не пускала на территорию неработающую смену, срывала кворум на собрании – вышли двадцать сварщиков-членов профсоюза, охрана открыла турникеты. Но субъективные, обусловленные искаженным пониманием производственных отношений и сути профсоюза, устраняются лишь по мере изменения мировоззрения. Скорость и глубина этих изменений зависит от того, как организована профсоюзная работа.

Реальная численность всех свободных профсоюзов (СОЦПРОФ, КТР, ВКТ, ФПР) понесшая значительные потери после 2002 года (принятие ТК) и ужесточения общей политики, направленной на монополизацию во всех сферах и фаворитизм по отношению к ФНПР, составляет около полумиллиона членов.

Я считаю, что будущее все-таки за свободными профсоюзами!