



Март 2019г (№2)

# ВЕРНОЕ РЕШЕНИЕ

## «НОВОПРОФ». КАК ЭТО БЫЛО

### История образования

В мае 2011 года решением нескольких первичных профсоюзных организаций - одной из котельных Санкт-Петербурга, предприятий «Полиграфпекеджинг», «Фацер Амика» в г. Санкт-Петербург и пивоваренного завода «Балтика» в г. Ростов-на-Дону – был создан межрегиональный профессиональный союз – «Новые профсоюзы» («НовоПроф»). С первых дней своего образования, объединяя в себе рабочих разных секторов и специальностей «НовоПроф» стремился преодолеть узкие, практически «цеховые» рамки и создать сеть солидарных рабочих организаций по всей стране. В то же время, возникает идея создания профсоюза органаизингового типа. Одна из "первичек", учредивших «НовоПроф», была создана извне именно путем органаизинга. Органайзинговый тип профсоюза подразумевает, в первую очередь, активность самих членов, их самоорганизацию и их непосредственное участие как в управлении, так и в коллективных действиях профсоюза.

В уставе профсоюза «НовоПроф» присутствуют значительные ограничения, касающиеся членства административных должностей. Согласно Уставу работники, обладающие административными функциями, могут стать членами профсоюза, только в том случае, если за это проголосует большинство членов профсоюза, что делает членство первых практически невозможным (как и в любом действительно независимом профсоюзе). Кроме того, в "Положении о Совете профсоюза" закреплено, что в руководящие органы профсоюза не могут входить менеджеры. Фактически «НовоПроф» – профсоюз без менеджеров (исключение составляют лишь те случаи,



Пикет работников Юнилевер в Омске 30.07.14

когда должность «менеджер», де-факто не является руководящей или управляющей, тогда мы смотрим на реальные функции работника, а не на название его должности).

Первым председателем профсоюза стал оператор котельной Санкт-Петербурга Родин Леонид Владимирович. Он был выбран на Учредительной Конференции профсоюза в 2011 году. Однако, даже будучи председателем, Леонид не оставил свою основную работу и вел дела профсоюза на общественных началах.

### Развитие

Оставаясь межотраслевым профсоюзом, «НовоПроф» особенно активно взялся за организацию новых первичных профсоюзных организаций (ППО) в пищевой промышленности, ресторанном обслу-

живании и смежных отраслях. В том же 2011 году МП «НовоПроф» вступил в Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, гостиничного и ресторанного обслуживания, сельского хозяйства и смежных отраслей (IUF).

Важной вехой в становлении и развитии профсоюза стал опыт проведения крупной профсоюзной кампании международного уровня. 12 мая 2012 г. в Омске на фабрике мороженого «Инмарко», принадлежащей англо-голландской корпорации «Юнилевер», началась забастовка укладчиц-упаковщиц готовой продукции, которые формально были наняты не фабрикой, а кадровым агентством «Коулмэн промышленный персонал». Конфликт произошел из-за крайне низкой оплаты труда и в результате

*Внешний органаизинг - это попытка объединения людей в коллективе, в котором на данный момент нет активистов или членов нашего профсоюза*



*Профсоюзная школа КТР 2018 год*

перерос в настоящую борьбу за прямые трудовые контракты с фактическим работодателем. В этой кампании профсоюз одержал свою первую по-настоящему крупную победу. «Новопроф» был первым профсоюзом в России, который добился перевода всех своих членов на прямые контракты с фактическим работодателем. Эта победа была достигнута благодаря сплоченной борьбе рабочих фабрики, и поддержке других рабочих в России и за её пределами. Сейчас эта организация наладила свою работу и имеет налаженные механизмы работы, в том числе переговорные, с компанией «Юнилевер».

Следующим этапом развития профсоюза «Новопроф» стало начало работы с трудовыми мигрантами во второй половине 2012 года в Санкт-Петербурге. Основным принципом работы профсоюза был (и по сей день остается) такой – «Понятие «рабочий» не имеет национальности». Новая кампания проходила под руководством профсоюзного

***Независимый профсоюз «Новопроф» – это организация наёмных рабочих, созданная, управляемая и финансируемая ими самими для защиты собственных трудовых прав и социально-экономических интересов.***

активиста Петра Принева. Объединившись в профсоюз, работникам-мигрантам удалось добиться выплат заработных плат, погашения задержек зарплат, заключения трудовых контрактов и т.д. Но главное – удалось доказать, что коллективное действие и правильно спланированная профсоюзная кампания дают свои результаты даже в такой сложной области, как работа с трудовыми мигрантами.

Кроме того, стало понятно, что формирование "первичек" лишь на отдельных предприятиях не всегда

***Миссия «Новопроф» – коллективная защита прав и интересов рабочих различных отраслей методами прямого действия и через прямое демократическое участие работников в управлении организацией.***

эффективно, а точнее эффективно только тогда, когда на предприятии многочисленный и сильный профсоюз. Тогда было принято решение о реструктуризации профсоюза и создании, по мере необходимости, территориальных ППО, позволяющих вести приём членов в индивидуальном порядке.

Важную роль в развитии профсоюза сыграла II внеочередная Конференция профсоюза 28 июня 2014 года в Омске. В ходе конференции велось обсуждение об изменении организационной структуры и финансовой деятельности профсоюза. Было решено перенести штаб-квартиру профсоюза из Санкт-Петербурга в Москву. Так же был утвержден план по развитию и расширению органайзинговой сети профсоюза, состоящей из штатных и внештатных органайзеров. Обновились руководящие органы профсоюза. Председателем профсоюза был избран Милых Иван Александрович, занимавший должность заместителя председателя профсоюза с января 2013 года.

На встрече по стратегическому планированию 29-30 сентября 2014 были выработаны базовые стратегические элементы профсоюза и переложены на стратегический план решения съезда. Была выработана миссия профсоюза: «Новопроф» – это профсоюз прямого действия с прямым участием работников в управлении, направленный на органайзинг и проведение профсоюзных кампаний. Эти



*Пикет работников Сбарро в Москве 2016*

мероприятия заложила основы нового курса развития. Расширяются органайзинговые инициативы.

В ходе работы к профсоюзу в разное время присоединяются организации с предприятий:

– ППО работников ООО «Данон-Индустрия» в г. Чехов – «Новопроф»;

– Первичная профсоюзная организация «Коммунальщик» (г.Тверь);

– Первичная профсоюзная организация Библиотеки № 183 им. Данте Алигьери (г. Москва);

– Первичная профсоюзная организация «Управление физической культуры и спорта администрации города Снежинска» (УФИС).

В конце 2015 и начале 2016 создаются принципиально новые организации:

***«Новопроф» – это профсоюз прямого действия с прямым участием работников в управлении, направленный на органайзинг и проведение профсоюзных кампаний.***

– ППО работников Москвы и Московской области – «Новопроф»;

– ППО работников Нижнего Новгорода и Нижегородской области – «Новопроф»;

– ППО работников Воронежской области – «Новопроф».

Большая часть членов профсоюза в этих организациях работала в секторе общественного питания. Для эффективности и организационной гибкости ППО была преобразована так, что стало возможным присоединение к профсоюзному членству ППО в секторе фастфуда работников Москвы и Московской области, а так же работников других регионов независимо от того в каких секторах они заняты. Возникло своего рода индивидуальное членство, дополнившее классические ППО.



**Пикет Данон 2016 год**

В конце 2015 года рабочие сети ресторанов быстрого питания «Сбарро» объединяются в профсоюз под знаменем «Новопрофа» и начинают кампанию, основные требования которой: возвращение долгов по заработной плате и прямые контракты для работников ресторанов. Несмотря на то, что «Новопроф» проводил кампании как против заёмного труда, так и за повышение зарплатных плат, эта кампания оказалась принципиально иной, т.к. в ходе ее требовалось объединение работников сектора с разбросанными и разрозненными рабочими местами. Кроме того, в компании работодателя оказалась масса юридических лиц как внешних (аутсорсинг, аутстаффинг), так и внутренних. Широко использовался труд рабочих-мигрантов, практиковались выплаты «черных» зарплат и неофициальное трудоустройство.

Тем не менее, объединившись в один профсоюз, людям разных национальностей, вероисповеданий и с контрактами заключенными с разными работодателями, удалось добиться выплат большей части задолженностей. И пусть работникам не удалось добиться прямых «белых» контрактов, это возможно, был первый опыт победы, пусть и не полной, для работников сетей ресторанов быстрого питания с аутсорсингом, заёмным трудом, как местных, так и мигрантов.

В 2016 году «Новопроф» начал кампании по повышению зарплатных плат одновременно в нескольких точках: в Омске – на одном из предприятий корпорации «Юнилевер» и в Чехове – на одном из предприятий, корпорации «Данон». Третьей стала кампания «Люди в фастфуде», которая также связана с требованием оплаты

труда и не только. Это принципиально новая инициатива, которая в долгосрочной перспективе была призвана повлиять на целый сектор экономики. Результатами этих и последующих кампаний стало повышение заработной платы в Чехове («Данон»), Омске («Юнилевер») и дальнейшее увеличение зарплатных плат в Омске в 2017 и 2018 годах на процент выше местной официальной инфляции. Но даже эти победы, все равно не меняют положения рабочих и их уровень жизни. Очевидным для всех стало то, что корень «зла» гораздо больше и массивней чем один или несколько отдельных работодателей. Сломать «сговор» работодателей профсоюзу на небольшом количестве предприятий практически невозможно. Актив профсоюза укрепился в мнении, что усиление и развитие организации просто необходимо для дальнейших побед.



**27-й Конгресс IUF 2017 год**

### **Ближайшие перспективы**

Последние несколько лет были непростыми и принесли большое количество побед и поражений. Тем не менее, борьба за достойное отношение к рабочим продолжается. Рабочие, состоящие в профсоюзах продолжают доказывать, что сопротивляться несправедливости со стороны работодателей можно и вполне успешно.

К началу 2019 года решено спланировать и начать новую серию организационных кампаний в нескольких городах России. К выработке стратегий и планированию кампаний привлечены как активисты – организаторы, члены совета МП «Новопроф», так и ключевой актив в городах.

Это же показал и более чем полугодовой опыт борьбы рабочих на фабрике «Сладонез» в Омске. Профсоюз оказался не готов к бандитским методам давления на его членов. И если с дискриминацией на рабочем месте еще можно было бороться, то многочисленные угрозы жизни профсоюзным активистам и членам их семей оказались крайне серьезным испытанием. Кроме того, стало очевидным, что правовые механизмы для отстаивания своих прав рабочих нашей страны фактически отсутствуют. В условиях, когда прокуратура, трудовая инспекция и правоохранительные органы бездействуют (а то и прямо противодействуют) рабочим, последние более полугодом вынуждены были бороться за свое базовое право – право на объединение. Стало очевидно, что только сами рабочие, организованные в профсоюз, могут бороться за себя, своих детей и достойную жизнь.

За период с 2016 по 2018 г.г. профсоюз пополнился несколькими организациями из Твери, Москвы и Московской области, работающими в обслуживающей и банковской сферах. Актив «Новопрофа» продолжает отвечать на сложные вызовы и идти по пути увеличения и усиления своего профсоюза.

# Как это было на Инмарко в 2012 году

Газету *Верное решение* читают не только члены профсоюза Новопроф. Она стала узнаваема на разных предприятиях Омска, Барнаула, Москвы, Калуги и др. Активисты Новопроф распространяют газету на предприятиях в разных городах, чтобы рассказывать свое видение. Мнение читателей помогает нам улучшать нашу газету.

Работники с предприятий в Омске просили рассказать про профсоюз на фабрике мороженого Инмарко, про их забастовку в 2012 году. Лиля Насреддинова, председатель ППО на Инмарко, участница той самой забастовки рассказала, как все происходило.

**Интервью брал профсоюзный активист Новопроф - Олег Марченко:**

**Здравствуйтесь, Лиля. Многие работники предприятий, где мы раздаем эту газету, просят рассказать о вашем опыте борьбы в 2012 году. Наша газета известна в Омске, Барнауле, Калуге, Питере, Чехове, Москве, Нижнем Новгороде. Поэтому все, что вы сейчас расскажете, как опытный профсоюзный лидер прямым образом повлияет на развитие рабочего движения в России.**

**Скажите, Лиля, что послужило основанием для создания вашего профсоюза?**

В 2010 году работодатель провел общее собрание сотрудников на котором объявил, что нам необходимо в время перейти в фирму провайдер в связи с тем что компанию "Инмарко" выкупил "Юнилевер русь". При этом нас уверили, что нет причин для беспокойства. Зарплата останется такой какая она есть. В первый год пошел экспериментально первый этаж нашего цеха. За это время стали замечать, что смены стали оплачивать меньше, оплата за сверхурочные исчезает, появились проблемы с графиками и т.д. Накапливались вопросы, но представитель от фирмы провайдера не мог дать ответы. Данный вопрос на тот момент касался только укладчиков-упаковщиков. Специалистов пока не стали переводить за штат. Уже на второй год, когда перевели полностью всю фабрику, когда обстановка начала накаляться, мы коллективом решили написать письмо на управляющего директора фабрики и на руководителя фирмы провайдера. В тексте были поставлены вопросы: Почему оплата смен стала меньше? Почему

не оплачивается сверхурочка? Почему не индексируется заработная плата, которая раньше ежегодно индексировалась с первого апреля?

Первый в ответе нам пояснил, что теперь мы к ним не относимся и помочь он ничем не может. От фирмы мы тоже конкретного ничего не получили. После всего этого решили перейти к конкретным действиям. Написали очередное письмо с уведомлением об остановке фабрики. Самостоятельно наняли юриста и выбрали место и дату начала забастовки.

**Как менеджмент отреагировал на ваше заявление?**

Пробовали нас убедить, чтобы мы этого не делали. Была встреча, где мы вновь подняли наши вопросы, но конкретных ответов мы так и не дождались. Далее настал день забастовки, которая длилась три дня прямо возле проходной предприятия. Главными требованиями было повышение заработной платы и возврат всех сотрудников в штат предприятия.

**Вас пытались успокоить? Какие действия принимались со стороны руководства?**

Выходили с проходной представители подрядной организации и требовали вернуться на рабочие места, либо будут все уволены. Мы их не слушали. Через 3 дня прилетел представитель "Юнилевера" из Москвы и тоже пытался с нами поговорить. Ответ был один: нам не о чем с вами разговаривать. После нам все-таки удалось добиться нормальных переговоров с руководством фабрики. Нас начали возвращать в штат на прямые договора. После проведения процедуры



по возвращению наших сотрудников в штат были переговоры по заработной плате, где уже было заключено дополнительное соглашение о регулярности таких переговоров.

**Много было рабочих, которые сомневались в профсоюзе и в правоте его действий?**

Безусловно волновались очень сильно все, но работники были 100% уверены в победе и что они идут правильной дорогой. Народ был сплоченный, на тот момент можно было положиться на любого. Все действовали как одно целое и цель была одна - победить. Народ устал. Не могли больше люди терпеть халатного отношения со стороны руководства.

**Как вы праздновали победу профсоюза?**

Возврат в штат длился не один день. Серия переговоров длилась на протяжении 3 месяцев, но люди уже радовались что вновь всех вернули на бессрочные договора. Появилась твердая уверенность в завтрашнем дне. Около 150 сотрудников было возвращено в штат. Эта победа стала доказательством нашей сплоченности.

**Появилась ли уверенность, что если возникнет проблема на работе профсоюз сможет ее решить?**

Уверенность есть. Нашему профсоюзу уже 7 лет. Все работники неоднократно видели разрешение проблем с помощью профсоюза. Также есть понимание, что наши интересы можно отстаивать только объединившись. На данный момент в профсоюзе присутствуют не только категории укладчиков-упаковщиков, но и других должностей: бригадиры, наладчики, работники транспортной службы, работники складской службы и прочие специалисты.

**Что, по вашему мнению, является главным достоинством вашего профсоюза?**

Единство. Самое правильное в нашем профсоюзе то, что при возникновении проблемы мы стараемся ее решить, а не обходить стороной.

**СВЯЗЬ С ПРОФСОЮЗОМ:**

**Группы в соцсетях: [vk.com/novoprofunion](https://vk.com/novoprofunion), [facebook.com/novoprofunion](https://facebook.com/novoprofunion), [ok.ru/novoprof](https://ok.ru/novoprof)**

**эл.почта: [novoprof@novoprof.net](mailto:novoprof@novoprof.net)**

**Телефон горячей линии:**

**8-977-688-59-57**