Лучшие

**Солидарность требует действий**

**Портрет председателя первичной профорганизации (ППО) ООО «Нестле Россия», филиал в г. Перми, Светланы КУЗЬМИНЫХ находится на Доске почета Пермского крайсовпрофа.**

Не первый год идет борьба профсоюзных организаций российских подразделений «Нестле» за социально-трудовые права работников, о чем не раз писала и наша газета.

Как сообщалось, недавно руководство компании начало агрессивную атаку на профдвижение на своих предприятиях. Рабочих вынуждают соглашаться на незаконное увольнение, сокращение социального пакета. По сути, руководство «Нестле» ведет непрекращающуюся антипрофсоюзную кампанию, не желая идти на переговоры с законными представителями работников для разрешения спорных вопросов, при этом беззастенчиво уверяя общественность в том, что все действия представителей компании основаны на «социальной ответственности».

Многие проблемы, возникающие на предприятиях «Нестле Россия», характерны и для пермского филиала. Наглому и беспардонному поведению работодателя члены профсоюза могут противопоставить только солидарные действия, поэтому в поддержку требований увольняемых работников «Нестле Черноземье» активисты Профсоюза агропромышленного комплекса РФ, ФНПР организовали пикеты по всей стране. Такие акции в знак солидарности в рамках профсоюзной кампании в защиту работников отдела продаж прошли и в нашем городе. Так, 16 июля на пикет около фабрики ООО «Нестле Россия» вышли активисты первичной профсоюзной организации пермского филиала, представители крайкома профсоюза работников АПК РФ с тем, чтобы привлечь общественное внимание к грубому нарушению прав человека.

Следует отметить, что ППО фабрики только в этом году в рамках сложного переговорного процесса удалось добиться определенных достижений – повышения заработной платы основного персонала на 4,3 процента, восстановления в правах ряда увольняемых работников.

В 2018 году профлидер предприятия представляла интересы российских работников компании Nestle в Женеве на глобальной встрече профсоюза, организованной Международным союзом пищевиков IUF. По итогам 2018 года самыми яркими и резонансными событиями в профсоюзной жизни Прикамья редакцией «ПК» были признаны действия ППО ООО «Нестле Россия», филиал в г. Перми, а С. Кузьминых была названа победителем в номинации «Стойкость».

Борьба за права работников фабрики – процесс длительный и сложный. Откуда берутся силы, энергия, не опускаются ли руки, когда что-то не получается, когда работодатель тебя не слышит, игнорирует требования профорганизации, коллектива? Чья солидарная поддержка помогает? Об этом и о многом другом, что волнует профлидера первички ООО «Нестле Россия», филиал в г. Перми, наш корреспондент побеседовал со Светланой Кузьминых.

**- Светлана Алексеевна, что сделало вас профсоюзным активистом?**

- В профсоюзе я была почти всегда, вступила в организацию еще студенткой сельскохозяйственного института. По распределению начала работать в колхозе Ильинского района сначала селекционером, потом выполняла обязанности главного зоотехника. В 1994 году вышла замуж, переехала в Пермь и пришла работать на Камскую кондитерскую фабрику оператором заверточных автоматов. В 2009 году я впервые получила уведомление о своем сокращении (а это было уже «Нестле») и поняла, что мне нужна поддержка в отстаивании своих трудовых прав. Когда меня уволили, я одна воспитывала детей, и надо было восстанавливаться на работе. В одиночку за свои права бороться было сложно, рассчитывать было не на кого, кроме как на профсоюз. Адвокатам интересны в первую очередь деньги клиента, а профсоюз защищает своих членов абсолютно бескорыстно и заинтересован в конечном результате. Эту разницу я отчетливо поняла в суде. Помню, отработав ночную смену, пришла к **Ларисе Леонидовне Селивановой**, председателю нашей первичной профорганизации, со своей проблемой. А надо сказать, что, работая на фабрике, я выходила из профсоюза, наверное, потому, что не верила в его силу. А тут вновь вступила в его ряды и получила серьезную поддержку. Судились тогда долго, где-то около года. Мои интересы в суде помогал отстаивать правовой инспектор крайсовпрофа **Сергей Сергеевич Спицын.** Меня восстановили на фабрике, с этого и началась моя активная профсоюзная деятельность. Лариса Леонидовна тогда сказала: «Давай начинай работать!».

**- Как стали преемницей Селивановой?**

- В 2015 году мне пришлось идти в суд второй раз – меня сокращали уже в связи с ликвидацией линии суфле. И мы, две активистки, попавшие под сокращение, тоже обратились в суд. Это увольнение считалось незаконным из-за несогласия вышестоящей организации. И снова нам на помощь пришел Сергей Спицын, поддержали крайком, IUF и ЦК АПК РФ. Поскольку мы вдвоем являлись председателями профгрупп, то нас не смогли сократить, как это практиковалось со всеми неугодными. Девушку, которая была со мной, восстановили в качестве оператора 5-го разряда.

Лариса Селиванова уходила на заслуженный отдых и предложила мою кандидатуру на пост председателя ППО, дала отличную рекомендацию. Решение возглавить профсоюзную организацию предприятия далось очень непросто, поскольку очень высока мера ответственности. На профсоюзной конференции в 2015 году предложение Ларисы Леонидовны было рассмотрено, и моя кандидатура была утверждена большинством голосов. На тот период первичка насчитывала 450 человек. После реализации работодателем программ раннего вывода на пенсию и реорганизации численность сократилась до 330 членов профсоюза, тем не менее это более 50 процентов от численности коллектива. В 2013 году в результате жесткого противостояния на фабрике был ликвидирован заемный труд, а большинство работников кадрового агентства было принято в штат предприятия. В настоящее время предприятие прибегает к найму временных работников, впрочем, информацией о их численности руководство с нами не делится.

Общемировой тренд – это оптимизация, направленная на снижение издержек производства. Наши работники также становятся жертвами этого процесса. Как показала практика, вне зависимости от должности и заслуг перед компанией «на улицу» может вылететь любой, даже очень лояльный к руководству работник.

**- Кого можете назвать своими учителями?**

- Прежде всего учила сама жизнь. Во-вторых, конечно, Лариса Леонидовна. Когда я активно включилась в профсоюзную жизнь предприятия, наша первичная профорганизация уже состояла в IUF - Международном профсоюзе пищевиков. С его участием, по его инициативе систематически проводится обучение профактивистов. IUF оказывает нам всяческую поддержку и помощь: юридическую, организационную, методическую и … Всего не перечислишь. Мы всегда уверены в их квалифицированной и, главное, в своевременной поддержке.

**- Можете ли представить себя вне профсоюза?**

- Сейчас, безусловно, уже нет, не мыслю себя вне общественной жизни, вне профсоюза. Убеждена в правоте основополагающего принципа профсоюза – принципа социальной справедливости. Со временем пришло и ясное осознание того, какое место ты занимаешь в обществе. Мыслишь уже по-другому: кто ты, чем и зачем живешь?

**- Но ведь не секрет: любой профлидер испытывает давление с обеих сторон: и работодателя (что логично), и работников (что обидно)…**

- Понятно, что мы не в рядах сторонников работодателя по многим вопросам, но, конечно и не в рядах тех, кто не понимает, зачем нужен профсоюз, кто по инерции пользуется всеми благами, которые отвоевывает профсоюзное большинство работников. Когда мне говорят: мол, ничего не вижу, не слышу о том, чем занимается профсоюз, я всегда отвечаю, что не верю в это, так как это невозможно не видеть и не слышать. Сейчас социально-трудовые вопросы обсуждают везде. У нас, профсоюзников, есть и свой сайт, и газеты, и листовки, главное – захотеть получить информацию и задуматься, а добровольно ли работодатель предоставляет то или иное благо работникам.

Мы постоянно ощущаем негативное отношение работодателя, нашего «социального партнера», к профсоюзной деятельности. Уничтожается наша печатная информация, на собраниях представителями работодателя искажается ее смысл. Казалось бы, мы, две стороны трудовых отношений, на встречах обсуждаем насущные вопросы, но в полном смысле назвать это социальным партнерством нельзя, скорее это имитация партнерства. Хотя постоянного острого конфликта вроде тоже нет. Иногда удается договариваться, решать проблемы. Но работодатель и его представители всегда подчеркивают, что наши встречи – это не переговоры, а консультации. В последнее время команда работодателя настойчиво пытается заменить профсоюз якобы активными работниками (читай лояльными к работодателю), при этом умышленно не включают в состав этих «активных» наших членов профкома. С участием этих псевдоактивистов проводится анкетирование работников, изучение мнения по уже согласованным с профсоюзом вопросам. Работодатель всячески пытается исключить нас из процесса диалога, снизить нашу значимость в глазах работников. Наши завоевания пытаются представить, как «заботу компании о своих работниках» и акт доброй воли. Словом, отношения сложились так, как сложились. Главное, что основная часть работников доверяет профкому.

В настоящий момент одной из основных проблем является предоставление легкого труда на нашем предприятии. Для меня это самый больной вопрос. Дело в том, что по выходе на работу после болезни многим работникам требуется период реабилитации. В случае если работник показывает медицинскую справку с рекомендованными облегченными условиями труда, он рискует остаться без средств к существованию, поскольку работодатель как «социальный партнер» широко использует практику отстранения от работы по медицинским показаниям без сохранения заработной платы. Поэтому многие сейчас выбирают труд во вредных условиях в ущерб своему здоровью, скрывая справки о рекомендации легкого труда. Мы пытаемся договориться и объяснить руководству, что жить человеку без средств к существованию невозможно. Все это происходит в то время, когда даже безработные имеют право на какое-то пособие. А здесь работники компании, чей труд отличается высокой интенсивностью, что, естественно, сказывается на их здоровье, вынуждены находиться в таких бесчеловечных условиях… На нашем предприятии всегда есть рабочие места для легкотрудников – это сортировка возвратных отходов. При этом легкий труд не предоставляется.

**- Что самое трудное в работе председателя первички?**

- Профсоюз создан и работает в интересах работников. Но, к сожалению, не всегда просто получается донести до каждого, чем и как мы им помогаем. Даже при том, что у нас есть коллективный договор – неплохой, кстати, документ. Первый серьезный колдоговор, предусматривающий гарантии для сотрудников фабрики, с компенсационными выплатами, появился в 2008 году и стал основой для всех последующих. Со стороны профсоюза его заключала команда во главе с Ларисой Селивановой. В новом колдоговоре есть улучшения и изменения. В связи с развитием бизнеса колдоговор все равно будет корректироваться. Это неизбежно.

**- Хватает ли вам как профлидеру знаний и умений? Если нужна помощь, то какого рода?**

- Есть вышестоящие организации, куда можно обратиться к специалистам. Чаще всего нам нужна юридическая помощь, даже при составлении документов. В этом плане у нас очень хорошее взаимодействие с юристами крайсовпрофа и крайкома. Они всегда выслушают, помогут. Сейчас, правда, реже обращаемся, так как есть уже собственные наработки и опыт.

**- Кто ваша опора в профкоме?**

- Все члены профкома. Сейчас в профкоме 11 человек, встречаемся ежедневно. Создали группы в соцсетях. Можем круглосуточно общаться, обмениваться мнением, принимать решения. У нас очень сильный профактив в каждом подразделении, они очень дружные, доверяют друг другу.

**- Бывает ли, что люди, работавшие в профкоме, отходят от организации?**

- Сегодня у нас тот состав профсоюзного комитета, который был избран на пять лет. Правда, один член профкома был уволен, остальные активно работают. Никто не предает наше общее дело, потому что проблемы всех подразделений для нас очень важны.

**- Вы задумывались, почему слово «солидарность» зачастую остается только на бумаге?**

- Должна сказать, что у нас несколько другое понимание солидарности. Настоящая СОЛИДАРНОСТЬ должна подтверждаться действием. Мы на своем опыте испытали, что это такое, и убедились в том, что с помощью солидарной поддержки можно решать многие сложные вопросы, например, связанные с увольнением сотрудников. Благодаря именно солидарным действиям нам удалось в 2015 году отстоять свои трудовые права. Впервые профактивом было принято решение об одиночных пикетах в поддержку увольняемых членов профсоюза. Для нас это было сложно, не знакомо, так как мы понимали, что есть много ограничений в организации такого рода акции. Видимо, эта солидарная поддержка и стала залогом успеха. Еще более действенно, когда она идет от всех, начиная от простых рабочих филиала, членов профкома предприятия до работников краевого комитета профсоюза, ЦК АПК РФ, ФНПР и IUF. Одним не справиться. В декабре прошлого года одну из работниц уволили за то, что она не прошла аттестацию. В настоящий момент она восстановлена. Профкомом было принято решение – всем нашим, членам профсоюза, помогать в подготовке к аттестации.

Благодаря нашей настойчивости работодатель иногда поворачивается лицом к работникам и реально помогает решить проблемы. Мы настроены на полноценный, уважительный диалог с работодателем, так как сотрудничество является взаимовыгодным. Мы всегда тщательно анализируем локальные нормативные акты, которые работодатель принимает с учетом мотивированного мнения профсоюза. На основе наших предложений и замечаний эти документы корректируются работодателем, исключая двойное толкование. И работодатель понимает, что профсоюзная экспертиза документов снижает риски негативных последствий, в первую очередь для него.

**- Что бы вы хотели изменить в профсоюзном движении?**

- Мы видим все недостатки этого процесса, но как что-то изменить, трудно сказать. В нашей работе главное – активно представлять интересы членов профсоюза. Победа нашего профсоюза – ежегодное с 2008 года повышение заработной платы. Так, средняя зарплата в производстве составляет более 40 тысяч рублей, у низкоквалифицированных работников – около 30 тысяч. При этом надо отметить, что те, кто приходит трудоустраиваться на фабрику сейчас, не видели нашей борьбы за достойную зарплату, не понимают того, что, чтобы удержать и сохранить этот уровень социальных завоеваний, нужно иметь представительный орган работников – сильный профсоюз, эффективно защищающий их интересы. Профсоюзная организация также стоит на страже гарантий обеспечения работой, вплотную занимается вопросами охраны труда и предоставляет юридическую помощь. Частью коллективного договора является система оплаты труда. И здесь мы стараемся прослеживать ситуацию по каждому члену профсоюза и помогать.

- **Вижу, что активная деятельность вашей профорганизации по достоинству оценена многими наградами…**

- Здесь, в кабинете, действительно много дипломов, почетных грамот, благодарностей. Есть среди них и награды за социальное партнерство, так как по многим спорным вопросам нам удается договариваться с работодателем.

Хочется отметить, что из-за специфического графика работы очень сложно организовывать совместные досуговые мероприятия для членов профсоюза.

А в общем фраза «Жизнь – это борьба!» - как раз о нас.

**Галина ТРУШНИКОВА**

**Фото Алексея Сызранцева и Виктора Жилинского**