

## ***Забастовка Форд***

Это ситуация для деловой игры

Стороны:

- Администрация предприятия
- Лидеры профсоюза во главе с Алексеем Этмановым
- Бастующий трудовой коллектив
- Штрейкбрехеры
- Арбитражный суд
- Органы полиции (милиции), приставы и ОМОН
- Органы местной власти



Есть уникальная возможность сравнить, как изменилось отношение к забастовке на автомобильном заводе компании «Форд» за период без малого сто лет. Финал книги Эптона Синклера. Автомобильный король заканчивается жестокой физической расправой над лидером профсоюзного движения. А как сегодня? Разрешается ли конфликт между работодателем и работником при помощи конструктивных методов? Ответ на вопрос дает анализ ниже, он проведен на основе публикации "Забастовка на «Форде», как это было".

## **Пред. конфликтная ситуация**

### ***Могут ли работники быть пользователями финансовой информации?***

Рабочие занимались сбором информации: официально запрашивали экономическую и бухгалтерскую документацию у компании (по коллективному договору её обязаны были давать работником).

**Александр К.**, рабочий конвейера завода «Форд» и активный член профсоюза говорит: *из баланса за предыдущий год, мы четко увидели, что у компании немаленькая прибыль. Вот, например, интересный факт мы выяснили из общения с нашими зарубежными коллегами: оказывается, в Европе и США доля затрат на рабочую силу в стоимости конечной продукции составляет примерно 35-40%, у нас же в России - всего около 5%*

## Инцидент

*Если говорить о слухах, то они, как правило, распространялись через управленческий персонал сверху вниз - через менеджеров, до начальников отделов и начальников участков и дальше среди рядовых рабочих. Собирает, например, какой-нибудь начальник смены бригадиров и говорит, что где-то там наверху прошел такой-то слух, но это только между нами, никому не говорите...Естественно бригадиры понесут все это в народ. Кроме этого, и администрация выпускает периодически информационные листки, особенно накануне важных событий, эти листки рассылаются в бригады и обсуждаются на еженедельных собраниях бригад. В информационных листках предоставляется официальная информация, сколько произведено автомобилей, какое отклонение от плана, рассказывается о случаях с оказанием медицинской помощи и т.д. Иногда вбрасывается негативная (по отношению к профсоюзу) информация и в этом смысле собрания используются для идеологического давления. Так, к примеру, был случай, когда через информационные листки администрация информировала работников о состоянии дел на заводе компании в Англии, и подтекст был такой, что неуступчивость английского профсоюза может привести к закрытию завода.*

Заметим, что впоследствии дезинформация со стороны администрации лишь сплотила работников.  
Почему?

### **Важность подготовки к забастовке**

Необходимо стремиться открыто обсуждать условия коллективного трудового договора с работодателем, т.е. с администрацией. К разговору тщательно подготовиться, спросить себя, что будет если Вы не договоритесь, а переговоры «провалятся». Авторы Гарвардского метода «принципиальных переговоров» Уильям Юри и Роберт Фишер разработали в конце прошлого века комплекс методов под названием НАОС – Наилучшая Альтернатива Обсуждаемому Соглашению (BATNA: Best Alternative on Negotiated Alternative) Наилучшая Альтернатива Обсуждаемому Соглашению).

Антипод Worst Alternative to Negotiation Agreement

## **Арсенал методов**

Законные способы разрешения трудового спора: это примирительные процедуры, посредничество, трудовой арбитраж и забастовка. Трудовое законодательство определяет примирительные процедуры как рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, в которую входят представители администрации и работников предприятия.

Подробно подготовка и условия проведения забастовки описаны в комментариях специалистов. Однако, заметим, что в целом по смыслу назначение этих процедур и соблюдение правил направлены на предупреждение потерь сторон трудового спора, предотвращение деструктивного развития конфликта и против использования «грязных приемов», таких как голодовка и саботаж, локаут (незаконное увольнение в период забастовки).

## **Мета -игра в сфере трудовых отношений**

Александр К пишет:

*При подготовке к забастовке мы постарались сделать все в рамках закона - за 10 дней предупредили о ее начале, согласовали минимум работ. При этом, заранее проведя 6 конференций, мы тем самым подстраховались на случай, если администрация снова будет через суд пытаться признать забастовку незаконной. То есть, если бы нам принесли решение суда о незаконности одной забастовки, мы тут же начали бы другую.*

Ниже будет рассмотрен судебный способ разрешения трудового конфликта, где соблюдается такое же правило: планировать предупредительные шаги на случай, если суд примет решение в пользу администрации предприятия.

## **Ресурс. Экономика.**

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. - ст. 409 ТК РФ.

Александр К пишет:

*Присоединиться к забастовке мог любой работник, независимо от того, является он членом профсоюза или нет. Если кто-то не хотел участвовать в забастовке, он писал заявление в администрацию завода о том, что в случае вынужденного простоя ему должны выплачивать 2/3 заработной платы, как положено по закону.*

Для справки из Трудового кодекса РФ (ТК): Статья 157 гласит, что время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

*Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада),*

*рассчитанных пропорционально времени простоя. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.*

### ***Иные лица, участвующие в конфликте и их роли***

Это в случае индивидуального трудового спора работник имеет широкие права и пользуется привилегиями в виде освобождения от судебных издержек, гарантий труда, его оплаты и компенсации за вынужденный прогул. Между тем, в случае забастовки, особенно на значимом для города предприятии, необходимо рассматривать милицию, прокуратуру, как сторонников работодателя, а суды - как неподходящий инструмент для разрешения конфликта. В этом читатель сможет убедиться ниже.

И милиция, и приставы, и ОМОН будут на стороне работодателя. Суды рассматривают забастовки исключительно по формальным признакам: малейшее нарушение процедур - и забастовка будет признана незаконной.

## **Эволюция конфликта**

Александр говорит:

*Буквально на следующий день к нам начала поступать информация, что к заводу стягиваются значительные силы милиции и ОМОНа, и что дана команда задерживать всех профсоюзных активистов. Сообщили, что будут выставлены посты ДПС для того, чтобы отсекать нас еще при подъезде. По нашей информации, милиции была дана команда обязательно арестовать Этманова. Кроме того, как нам стало известно, планировались провокации со стороны сотрудников милиции в штатском - они должны были завязать драку, чтобы был повод всех повязать. Все эти сведения действительно подтвердились через связи в милиции. Вечером заседал профком по этому поводу, и было принято решение не рисковать людьми и на несколько дней какие-либо посещения завода прекратить.*

и далее

*только после того, как в нашу цепь с разбега влетел омоновец, разорвав ее, милиционерам удалось открыть ворота таможни (эта таможня находится на территории завода). Надо заметить, что на протяжении всей забастовки рядовые милиционеры не выказывали большого рвения нас «усмирять», даже кое-кто из них помогал информацию собирать. Вот высшие чины милицейского начальства, те конечно, ярко выраженную вражду к нам испытывали.*

### ***Любое предприятие имеет ключевые бизнес-процессы***

И эти ключевые бизнес-процессы уязвимы. На заводе "Форд" работают тысячи работников, но для того, чтобы остановить производство, достаточно было заблокировать его ключевые бизнес-процессы.

Александр говорит:

*Вообще, перед нами не стояла задача абсолютно никому не дать пройти на завод, смысла в этом большого не было, так как производство все равно они запустить не могли. Мы хотели показать им свою силу и сплочённость, поэтому, постояв некоторое время, мы ворота разблокировали, и офисные работники смогли пройти на территорию.*

и далее:

*По сумме ключевые бригады – это примерно 300 человек. При этом нужно отметить, что вот, например, работники ночной смены, если им предлагают работать днем, могут отказаться, так как у них в контракте написано, что они работники ночной смены. Это мы тоже учитывали.*

## **Штрейкбрехеры**

*Администрация предприятия обращается к штрейкбрехерам. В 2006 г., когда была большая текучка кадров, и «Форд» испытывал большие проблемы с трудовыми ресурсами, было принято решение набирать людей через кадровые агентства по упрощенной схеме. В результате получилось, что некоторые люди числятся работниками другого предприятия, но работают на Форде (т.е. аутсорсинг).*

Однако, это не помогло администрации в полной мере.

Александр говорит:

*Варили там совсем молодые неопытные рабочие, сварили кривой кватер, положили его в борт, обварили, отправили на фреминг, там сварили, и только на респоте, когда к крыше приваривать стали, обнаружили, что он кривой! Пришлось машину с линии снимать, и в брак отправлять. Была ситуация, когда на борту три или 4 точки при сварке пропускали (не знаю по какой причине, то ли молодые стояли, то ли из-за того, что людей мало на линии было) и штук 40 таких вот бортов ушло в линию. Потом, правда, обнаружено все это было. Был случай, когда в конце кузовного цеха снимали кузов и, судя по всему, из-за того, что его плохо закрепили, он просто грохнулся на пол! Естественно он в брак после этого пошел. В общем, много веселого было в цехах, пока мы бастовали!*

и далее:

*Фактически на протяжении всей забастовки с того момента, когда запустили смену штрейкбрехеров, мы организовывали «коридоры позора», освистывали тех из рабочих, кто на работу шел, когда они на автобусах проезжали и выгружались у проходной. Многих из них мы выдерживали и обратно вводили в забастовку. Были такие случаи, причем достаточно много таких людей было.*

А где же моральная поддержка штрейкбрехеров со стороны администрации?

## **Средства профсоюза можно тратить экономно**

Из ст. 414 ТК читаем:

*Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).*

*Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.*

*Однако [КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР "Форд Мотор компани"](#) компенсаций на период забастовки не предусматривал.*

Александр говорит:

*. . . юридически получалось, что все люди опять становились работающими. [т.е. срочная забастовка закончилась]. Соответственно, мы снова попросили всех, за исключением ключевых бригад, написать заявление на 2/3. При этом просчитали так, чтобы в каждом цехе в каждой смене ключевые звенья были в состоянии забастовки, и конвейер нельзя было запустить. Интересно, что нужно было объяснять многим, что писать заявление на 2/3 нужно для дела, что всем профсоюз платить из забастовочного фонда просто не может. Многие не хотели писать заявление о выходе из забастовки, говорили, что не могут стоять в стороне в то время, когда их братья бастуют! Пришлось чуть ли не уговаривать людей.*

## **Сохранять спокойствие и проявлять выдержку**

### **Как проявляли выдержку рабочие?**

Александр говорит:

*С милицией проблемы начались почти сразу же. Помимо того, что они, выполняя распоряжения начальства, старались помешать нам блокировать вход штрейкбрехерам, были и другие случаи. Вот, например, играем мы в футбол, жарим барбекю, то есть ничего, в принципе, не нарушаем. Подъезжает автобус - в автобусе человек 15 милиционеров. Подходит к нам подполковник и говорит: «ваши действия подпадают под признаки незаконного пикетирования, вы нарушаете закон, поэтому прошу всех пройти в автобус». На что мы ему ответили, что мы не пикетируем, мы бастуем, и что в автобус идти не собираемся. Он сказал, что будет расценивать это как неповиновение, развернулся и пошел обратно к своим. О чем-то минут 10 они там общались, он позвонил в прокуратуру, там ему, по-видимому, сказали не дергаться. После чего он вернулся к нам и сказал, что «в наших действиях не усматривается ничего противозаконного – бастуйте дальше», развернулся, и они уехали...*

и далее

*Подъехал милицейский котелок, постоял, милиционеры походили вокруг, но ничего не предпринимали. Потом, когда основная масса народа уехала уже, и остались в основном члены профкома и Силаев (депутат Совета Всеволожского городского поселения от РКРП) подъехал автобус, оттуда вылезли милиционеры с автоматами*

*и наручниками, и «попросили» пройти всех в автобус. На что Силаев им сказал, что у него тут встреча с жителями района и города Всеволожск, поэтому если есть какие-то претензии, то, пожалуйста, обоснуйте их. Опять, как и в прошлый раз, начальник звонил в прокуратуру и, судя по всему, снова приказали не дергать нас.*

## **Как проявляла выдержку администрация предприятия?**

Александр говорит:

*Формальной причиной стало то, что людям не давали квитки по заработной плате, не принимали заявления и больничные и вообще не хотели нормально дела вести с теми, кто в состоянии забастовки находились. Вообще, интересно получилось: накануне этого события Этманов разговаривал с Даниловой и сказал, что непозволительно, чтобы рабочим не выдавали нужные документы, и что если они не выдадут их сегодня же, завтра мы придем за ними сами! Вот мы и пришли на завод за квитками по зарплате! Лица у них всех, конечно, были, когда нас на заводе увидели, это что-то!*

## **Давление на бастующих работников**

Другими словами, администрация оказывает давление на бастующих работников. Работники проникают на завод: на проходной КПП часть прошли по пропускам, а часть - благодаря неразберихе.

Александр говорит:

*Мы пошли по цехам, разговаривали с людьми, смотрели, как там обстановка. У администрации, естественно, сначала просто шоковое состояние было, паника в офисе началась, бегали куда-то, звонили...*

*А, когда мы по кузовному цеху мимо офиса проходили - навстречу нам Штрайт со Стедом (директор по персоналу) выворачивают... Надо было видеть их обалдевшие лица! – они не могли несколько минут понять, что это такое происходит, как так получилось. Был у них тогда растерянный вид, очень растерянный вид был!*

## **Готовность к компромиссам**

В ходе конфликта важно быть готовым к компромиссам и не причинять чрезмерного ущерба другой стороне. Особенно это важно для трудовых отношений, потому что эти отношения рассчитаны на длительное взаимодействие.

Александр говорит:

*Были такие мнения, что надо прорываться на завод и блокировать там все. И в принципе, при желании мы могли бы это сделать. Но с точки зрения целей, которых мы добивались, в этом большого смысла не было. Завод работал и так на 30% мощности, останавливать, делать такие радикальные шаги, чтобы завод не выпустил 50-100 машин, учитывая, что и так 4000 машин завод из-за забастовки выпустить не смог, смысла большого лично я не вижу. Я считаю, что это был бы ущерб для нас, потому что время было бы потрачено в милиции, в прокуратуре, в судах.*

## **Отношение органов гос. власти**

*Под эту тему карательные меры могли бы ужесточить, реакция государства непредсказуемая была бы. И с точки зрения всего профсоюзного движения страны, если бы начала муссироваться тема, что забастовщики - это чуть ли не террористы, это нам не выгодно было бы. Учитывая сегодняшние расклады в органах государственной власти, все было бы против нас. Вполне могли бы ужесточить карательные меры против профсоюзов и вообще рабочего движения. Но главное, практического смысла большого в таких радикальных шагах на тот момент не было...*