

Народная правда

Издаётся в Ленинграде — Санкт-Петербурге

№ 147

2012 г.

Цена свободная

СЕМИНАР ПО РАБОЧЕМУ ДВИЖЕНИЮ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ — РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ

В Нижнем Новгороде 13–14 октября 2012 года состоялось заседание Российского комитета рабочих — Семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии.

В работе Российского комитета рабочих приняли участие следующие делегаты с решающим голосом:

Обнорский Николай Викторович, электромонтер-ремонтник ВПО «Точмаш», г. Владимир; **Францов Николай Павлович**, водитель ООО «Хлебный экспресс», г. Сестрорецк; **Портнов Евгений Александрович**, слесарь ЗАО «Сормовская генерирующая компания», Нижний Новгород; **Шишкарев Василий Иванович**, наладчик АМО ЗИЛ, сопредседатель Российского комитета рабочих, Москва; **Кальвит Валентин Владимирович**, электромонтер ЗАО «Саровская генерирующая компания», г. Саров; **Маленцов Степан Сергеевич**, мастер по ремонту ОАО «Силовые машины», Ленинград; **Гаевский Евгений Сергеевич**, кладовщик ООО «Минимакс», г. Самара; **Вагин Виктор Николаевич**, слесарь-сантехник ОАО «Мытищинская электросеть», г. Мытищи; **Гаджимуратов Руслан Магомедович**, обслуживающий систем вентиляции театра «Модерн», Москва; **Горбач Юрий Валерьевич**, вожатый служебных собак ОАО «Метровагонмаш», г. Мытищи; **Пестряков Олег Владимирович**, оператор I завода «ВНИИЭФ», г. Саров; **Кузнецов Владимир Александрович**, токарь ОАО «Силовые машины — ЛМЗ», Ленинград; **Наумов Анатолий Григорьевич**, нагревательщик печей ОАО «ЕВРАЗ НТМК», г. Нижний Тагил; **Устюгов Вадим Алексеевич**, слесарь ОАО «ЕВРАЗ НТМК», Свердловск; **Черредник Татьяна Ивановна**, контролер ОТК, завод «ВНИИЭФ», г. Саров; **Сенков Константин Александрович**, токарь ОАО «Нижегородский водоканал», Нижний Новгород.

Делегаты с совещательным голосом:
Гамов Виктор Григорьевич, сопредседатель межрегионального профсоюза «Защита», РФЯЦ-ВНИИЭФ, г. Саров; **Гязов Дамир Ринатович**, инженер-электрик ФГУП «Салют», г. Люберцы; **Кузнецов Михаил Александрович**, кладовщик ООО «Новый век», г. Железнодорожный; **Лапшин Анатолий Никанорович**, ведущий специалист по экономическим вопросам Ивановского областного объединения организаций профсоюзов, г. Иваново; **Сальников Александр Николаевич**, инженер-электрик ЗАО «Саровская генерирующая компания», г. Саров; **Поздняев Дмитрий Евгеньевич**, научный сотрудник «РФЯЦ-ВНИИЭФ», г. Саров; **Петров Владимир Александрович**, председатель портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, Ленинград; **Бонькин Александр Михайлович**, врач Курганского авиаспортивного клуба, г. Курган; **Попов Михаил Васильевич**, профессор СПбГУ, Ленинград; **Золотов Александр Владимирович**, заведующий кафедрой экономической теории Нижегородского государственного университета им. Н.И.Лобачевского, Нижний Новгород; **Казеннов Александр Сергеевич**, заведующий кафедрой философии и социальных коммуникаций СПбГТЭУ, Ленинград; **Ломовский Владимир Петрович**, научный сотрудник «РФЯЦ-ВНИИЭФ», г. Саров; **Пугачева Ружена Борисовна**, научный сотрудник РОНЦ им. Блохина РАМН, Москва; **Шумаков Анатолий Петрович**, представитель РКР по Ивановской области, г. Иваново.

В числе приглашенных:
Черепанов Антон Андреевич, разнорабочий ОАО «Юнимилк», г. Киров; **Козионов Михаил Иванович**, сторож ООО «Рынок», г. Новоуральск; **Кутузов Антон Владимирович**, инженер технолог Воронежского механического завода, г. Воронеж; **Березуцкий Денис Борисович**, старший инженер-программист ООО «Телека», Нижний Новгород; **Мозгалевский Андрей Александрович**, оператор «Красного телевидения», Ленинград; **Федорова Василина Владимировна**, юрист профсоюза ОАО «Кировский завод», Ленинград; **Типаков Петр Михайлович**, генеральный директор ОАО «Реконструкция», Нижний Новгород; **Тюмков Антон Петрович**, безработный, Нижний Новгород; **Дзядзько Станислав Александрович**, расклейщик, Нижний Новгород; **Былинская Алла Александровна**, доцент Нижегородского государственного университета им. Н.И.Лобачевского; **Ковалев Аристарх Алексеевич**, доктор экономических наук, редакция «Экономической и философской газеты», Москва; **Архипов Сергей Владимирович**, бухгалтер ФКП «Завод им. Я.М.Свердлова».

На заседании РКР были заслушаны и обсуждены доклады по актуальным вопросам борьбы работников за свои интересы и приняты следующие постановления.

1. О борьбе за повышение уровня реального содержания заработной платы и приближение ее к стоимости рабочей силы.
 2. Борьба за улучшение условий труда.
 3. Совершенствование работы по подготовке, заключению и реализации коллективных договоров.
- Следующее заседание Российского комитета рабочих состоится 23–24 марта 2013 года. Будут рассмотрены следующие вопросы:**
- 1) Борьба за сохранение рабочих мест;
 - 2) Обеспечение рабочего характера профсоюза;
 - 3) Каким быть Трудовому кодексу.



ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР О БОРЬБЕ ЗА ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ РЕАЛЬНОГО СОДЕРЖАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРИБЛИЖЕНИЕ ЕЁ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Российский комитет рабочих отмечает, что поставленная в Программе профсоюзов «Задачи коллективных действий» задача борьбы за повышение уровня реального содержания заработной платы и приближение заработной платы к величине стоимости рабочей силы наталкивается на противодействие работодателей, не желающих соблюдать основной экономический закон капитализма — закон стоимости и обеспечивать нормальное воспроизводство работников и членов их семей. Тем не менее, ряд профсоюзных организаций и трудовых коллективов удается преодолевать сопротивление работодателей и добиваться успеха. Докеры Дальневосточного порта во главе с профсоюзной организацией Российского профсоюза докеров добились включения в коллективный договор пункта о ежегодной компенсации инфляционно-го понижения реального содержания заработной платы и повышения ее сверх того на 5%. Коллектив завода «Форд Моторс компани» во Всеволожске под руководством профсоюзной организации Межрегионального профсоюза работников автомобилестроения также добился включения в колдоговор пункта о ежегодной компенсации инфляции плюс повышении заработной платы на 2,5%. Федеральный профсоюз авиадиспетчеров близок к решению задачи приближения заработной платы к стоимости рабочей силы.

В то же время основная масса рабочих, профсоюзных организаций не ведет активной борьбы за повышение уровня реального содержания заработной платы, тарифных ставок и окладов, не понимая, что работодатель как покупатель рабочей силы не может быть заинтересован в повышении цены товара рабочая сила, который он покупает. Поэтому те, кто ждет, что зарплату повысит работодатель по своей инициативе, становятся пассивными жертвами инфляционного обесценения их зарплат.

Российский комитет рабочих призывает рабочие, профсоюзные организации усилить борьбу за повышение уровня реального содержания заработной платы, за нормальную зарплату.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР БОРЬБЫ ЗА УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

Российский комитет рабочих подчеркивает, что улучшение условий труда наряду с освобождением от эксплуатации является коренным интересом рабочего класса, с осуществлением которого связано преодоление одного из основных классовых различий — между людьми физического и людьми умственного труда, обеспечение благосостояния и всестороннее развитие всех членов общества. Задача борьбы за улучшение условий труда является ключевой в Программе профсоюзов «Задачи коллективных действий». Сохранение и перевооружение действующих предприятий, сокращение рабочего времени для увеличения свободного времени для свободного развития работников, преодоление чрезмерной интенсивности, тяжести, монотонности, вредности и опасности труда, придание труду все более творческого характера должны стать основным содержанием Государственной программы улучшения условий труда, разработки которой необходимо добиваться, и коллективных договоров, заключаемых на предприятиях. Все профсоюзные и рабочие организации должны активно и наступательно бороться за улучшение условий труда.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАБОТЫ ПО ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Работа по заключению и реализации коллективных договоров продолжает распространяться по предприятиям России, охватывая все новые профсоюзы и трудовые коллективы. За последние годы накоплен значительный опыт борьбы за коллективные договоры, позволяющие значительно улучшить условия труда работников (докеров, авиадиспетчеров, автомобилестроителей и др.). Вместе с тем охват предприятий колдоговорами пока недостаточен, а потенциал коллективных договоров задействован не полностью.

Российский комитет рабочих рекомендует следующее.

1. Рассматривать коллективный договор как важнейший инструмент борьбы работников за свои интересы.
2. При подготовке коллективного договора в соответствии с Программой профсоюзов «Задачи коллективных действий» использовать положения, содержащиеся в профсоюзном проекте Трудового кодекса РФ, разработанном Фондом Рабочей Академии; уделить особое внимание улучшению условий труда, сокращению рабочего времени и созданию условий для использования свободного времени в целях развития работников.
3. Считать необходимым включение в коллективный договор раздела об улучшении условий труда как одного из важнейших наряду с приближением уровня реального содержания заработной платы к стоимости рабочей силы.
4. Выходить на переговоры по заключению коллективного договора только после того, как профсоюзный проект коллективного договора будет обсужден в подразделениях предприятий и получит поддержку большинства членов трудового коллектива.
5. Проводить подготовку к мероприятиям, позволяющим подкрепить требования коллективного договора коллективными действиями работников.

СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО И УВЕЛИЧЕНИЕ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ



А.В.ЗОЛотов, доктор экономических наук, профессор, вице-президент Фонда Рабочей Академии, консультант Российского комитета рабочих

Вопрос о сокращении рабочего времени очень актуален. На слуху предложение об увеличении продолжительности рабочего дня, рабочей недели. Но давайте помнить, что Федерация профсоюзов России приняла программу «Задачи коллективных действий», в которой выдвинуто требование сокращения рабочего дня до шести часов и сокращения рабочей недели до тридцати часов при увеличении заработной платы. XXXV конференция Российского профсоюза докеров в Санкт-Петербурге выступила за введение в России тридцатидвухчасовой рабочей недели. Давайте помнить, что предлагают организации, выступающие за улучшение социально-экономического положения рабочего класса.

Существуют твердые экономические основания для сокращения рабочего времени, и мы как сторонники общественного прогресса должны выступить за то, чтобы это требование проходило в жизнь вопреки реакционерам.

Проблема продолжительности рабочего дня и рабочего времени вообще решается, исходя из того, сколько нужно обществу рабочего времени, чтобы произвести продукт, обеспечивающий удовлетворение общественных потребностей. То есть для производства общественного продукта требуется опреде-

ленный фонд рабочего времени общества. Производство закономерно развивается, и для всех исторических эпох закономерен рост общественной производительности труда. Это означает, что на тот же самый общественный продукт затрачивается меньший фонд рабочего времени общества. Или производится больше за то же самое рабочее время.

Правда, в разные исторические эпохи общественная производительность труда росла разными темпами. До перехода к господству крупной машинной индустрии производительность труда, ее рост зависели от физических возможностей человека. Человек был основным двигателем орудий труда. Естественно, ограниченность физических сил человека делала ограниченным рост производительности труда. Поэтому до утверждения господства крупной машинной индустрии общество вынуждено было затрачивать больше времени для производства продуктов, чем времени, которое уделялось для непродуцированной социальной деятельности (науки, искусства, образования и т.д.).

Если обществу нужно было увеличить время для непродуцированной социальной деятельности, требовало увеличивать фонд рабочего времени. Из определенного количества рабов, например, выколачивать столько труда, сколько физический организм мог выдержать — по пятнадцать-шестнадцать часов в день. Разумеется, такой способ функционирования экономики вступил в противоречие с общественным прогрессом. И вот рабовство уступило место феодализму, в котором у основного производителя появилось некоторое свободное время.

Ситуация принципиально меняется, когда утверждается господство крупной машинной индустрии. Становится возможным рост общественной производительности труда, ограничиваемый только тем, какой уровень достижений науки и техники имеется. Понятно, что этот уровень закономерно повышается.

Начиная с этого рубежа, фонд рабочего времени общества становится

относительно меньше фонда времени, предназначенного для развития образования, науки и искусства, для управления и т.д. В современных развитых странах соотношение приблизительно такое — четыре часа времени для непродуцированной социальной деятельности на один час времени в сфере материального производства. Колоссальный прогресс.

За XX век общая численность населения мира возросла с 1,6 миллиарда человек до шести миллиардов, а объем промышленного производства увеличился в пятьдесят раз. Если бы производительность труда в конце XX века была такой же, как и в начале этого века, то затраты труда должны были бы увеличиться в пятьдесят раз. А насколько они увеличились? Они увеличились значительно меньше, и численность занятых в промышленности возросла не в пятьдесят раз, а лишь в шесть с половиной. Произшел восьмикратный рост производительности труда в промышленности. Это промышленность, понятно, определяет собой результаты экономики в целом.

При относительном сокращении общего фонда рабочего времени в мировой экономике за столетие абсолютная его величина увеличилась. В начале XIX века в мире было приблизительно пятьдесят миллионов промышленных рабочих. Сейчас около трехсот миллионов.

А если мы посмотрим на страны, которые лидируют в сфере научно-технического прогресса? Лидеры показывают образ будущего, по этому пути пойдут все остальные.

В промышленности индустриально развитых стран в 1980 году были заняты 71,5 млн. человек. В 2000 году — 63,9 млн. человек. Прошли еще десять лет. Сколько же занятых в промышленности в индустриально развитых странах? — 51,1 млн. Уменьшение за 30 лет на 20 миллионов. И при этом за данные тридцать лет уменьшилась продолжительность рабочей недели. Таким образом, в индустриально развитых странах произошло абсолютное сокращение фонда рабочего времени — на 30–40%. Одновременно с этим растет общественный продукт. Он многократно вырос за этот период.

Можно смело утверждать, что путь, который проделали индустриально развитые страны, обязательно проделают и те страны, которые идут за ними. Почему? Мы знаем, кто сегодня лидирует по темпам роста производительности труда и по темпам роста выпуска: Китайская народная республика, за ней следом Индия идет. КНР стала лидером и по объему промышленного производства в мире.

Можно предвидеть, что через двадцать-тридцать лет в КНР, Индии относительно уменьшение общего фонда рабочего времени будет происходить уже при его абсолютном сокращении.

И тогда в масштабах всей мировой экономики будет происходить сокращение общего фонда рабочего времени, сопровождаемое увеличением общественного продукта.

Именно на такой основе решается вопрос о продолжительности рабочего времени в расчете на одного работника.

При той же самой численности рабочих сокращение общего фонда рабочего времени означает, что можно сокращать продолжительность рабочего времени каждого работника при том, что общественного продукта на каждого члена общества будет производиться больше. Следовательно, вполне совместимы сокращение рабочего времени и увеличение заработной платы как формы присвоения наемным работником доли общественного продукта.

Другой вариант. Если количество работников возрастает, то сокращение рабочего времени может идти более быстрым темпом, чем это обусловлено ростом общественной производительности труда. Труд будет раскладываться между большим числом участников. И тогда каждый может трудиться еще меньше, зарабатывая больше.

И, наконец, может и такое происходить, что общий фонд рабочего времени сокращается, но число занятых в сфере материального производства сокращается еще быстрее. И тогда в расчете на одного работника становится больше рабочего времени.

Разве это одинаково прогрессивные варианты? — Нет.

Быстрый рост производительности труда за 20-е столетие связан именно с тем, что сокращение общего фонда рабочего времени использовалось отчасти для сокращения рабочего времени каждого работника. Это позволяло работникам повышать свой квалификационно-образовательный уровень, отдыхать, участвовать в общественных делах и тем самым входить в производство в качестве более высокопроизводительного работника.

Поэтому сокращение рабочего времени в расчете на каждого — это не просто возможность и желание, это объективное требование современных производительных сил. Чтобы производительные силы развивались, необходимо сокращать рабочее время работников.

Если же сокращать численность работников быстрее, чем сокращается фонд рабочего времени, то источник для роста общественной производительности труда будет подорван. Капиталисты могут даже ставить новые станки и оборудование. Только работникам некогда будет осваивать это оборудование. А раз они бездумно будут работать, то будут уверены, ничего не получится. И поскольку работников лишили возможности сокращения рабочего времени и увеличения заработной платы как формы присвоения наемными работниками доли общественного продукта.

Вариант увеличения продолжительности рабочего времени правомерен только в исключительных случаях. Когда на нашу страну нависла угроза агрессии со стороны фашистской Германии, в СССР отменяли выходные, перешли с семичасового на восьмичасовой рабочий день и так далее. Тогда было понятно — увеличить производство вооружения нужно во что бы то ни стало. Началась война, десятки миллионов людей были мобилизованы. Очень быстро росла производительность труда в те годы, но убыль в трудовых ресурсах нельзя было компенсировать без того, чтобы не увеличить продолжительность рабочего времени. Как только война закончилась, нормальное рабочее время восстановилось.

Окончание на с. 4

ВЫСТУПАЮТ УЧАСТНИКИ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ 13–14 ОКТЯБРЯ 2012 ГОДА



Ковалев Аристарт Алексеевич, доктор экономических наук, редакция «Экономической и философской газет», Москва

Повышение производительности труда сокращает рабочее время, расширяет свободное время. Свободное время, в свою очередь — это критерий зрелости условий для роста производительности труда. Для увеличения прибыли капиталисту приходится использовать результаты научно-технического прогресса. Это означает вытеснение, замещение живого труда прошлым трудом, ведет к уменьшению рабочего времени, которое необходимо для воспроизводства работника. Капитализм в этом отношении прямо работает на уменьшение рабочего времени.

Но капиталист непосредственно заинтересован не в сокращении рабочего времени, а в уменьшении времени оплачиваемого труда и в увеличении времени неоплаченного труда. Поэтому при уменьшении общего фонда рабочего времени он стремится сократить не продолжительность рабочего времени, сохранив численность занятых, а сократить занятость, сохранив или даже увеличив продолжительность рабочего времени. Вот почему необходима борьба профсоюзов за сокращение рабочего и увеличение свободного времени для развития работников.

Лашин Анатолий Никанорович, ведущий специалист по экономическим вопросам Ивановского областного объединения организаций профсоюзов



Я поддерживаю сокращение рабочего времени и потому, что у нас очень большая безработица среди молодежи. Законодательное уменьшение рабочего времени — это еще и возможность молодежи прийти на производство. Мы рекомендуем в коллективных договорах предусматривать средства на проведение культурно-массовой работы. Если этой записи не будет в коллективном договоре, то, естественно, даже возможность проведения каких-то культурно-массовых мероприятий просто пропадет.

По тарифной ставке. Мы каждый год принимаем на уровне профобъединения профсоюзный стандарт, у нас на этот год установлен стандарт 38 рублей в час.

В стандартах по заключению коллективных договоров для профсоюзов Ивановской области предусмотрено, что работодатель должен каждый год тратить определенную сумму на улучшение условий труда в расчете на одного работника. Например, в 2012 г. у нас действует норма пять тысяч рублей.

Второе — это затраты на санаторно-курортное оздоровление работников. Как работнику поехать в санаторий, если не заложить затраты в коллективный договор?

Денежные компенсации за вредные условия труда проблем не решают, так как зачастую расходуются нецелевым образом, когда человек вместо положенного молока покупает пиво.

Нужно гарантировать в коллективных договорах высвобождение времени для профсоюзных уполномоченных по охране труда.

Об опасности закрытия предприятий. У нас был завод «Станколит» с вредными производствами. Для этих производств одновременно подняли отчисления в соцстрах в 30 раз. Оттуда у предприятия сразу возмущаются дополнительные деньги? Нужно принять государственную программу улучшения условий труда и государственные гарантии в этой сфере.

У нас практически работает система, когда крупное акционерное общество имеет свою развитую сеть ООО. Есть примеры, когда члены профсоюза остаются в большой профсоюзной организации, и в этом случае коллективный договор действует и в ООО. Это не просто, но такая практика у нас есть. Но есть и другая ситуация, когда в каждом ООО существует своя профорганизация, и надо проводить согласованную линию в рамках всего псевдохолдинга. Мы в этом случае идем по пути консультаций, создания советов председателей первичных профсоюзных организаций.

У нас в профобъединении традиционно проводится конкурс на лучший коллективный договор. Мы против заёмного труда. Но у нас всё-таки есть предприятия, которые используют заёмный труд, и у них тоже есть коллективные договоры, и там тоже люди состоят в профсоюзе.

Маленцов Степан Алексеевич, мастер по ремонту ОАО «Силвые машины», Ленинград



От чего зависит действительность рабочего времени конкретного человека? От производительности труда и от устройства общества. Если работники — собственники общественных средств производства, то это одно, а если им еще надо работать, чтобы содержать эксплуататорские классы и слои, рабочее время удлиняется.

Можно сказать, что борьба за уменьшение рабочего времени началась с возникновения капитализма. Рост производительности труда автоматически, без борьбы рабочего класса не приводит к уменьшению рабочего времени. Разговаривал с одним рабочим, который работает на новом американском экскаваторе. Там cabina, кондиционер, кресло анатомическое. Управляет джойстиком. Есть кляпильник, может чай попить. Все хорошо. Но оборудование дорогое, и человека заставляют работать сутками. С одной стороны, научно-технический прогресс, вроде облегчение. Но то, как это происходит при капитализме, убивает рабочего.

Прохожу через РСПП продавливают поправки в трудовое законодательство, которые узаконивают двенадцатичасовый рабочий день. С другой стороны, Федерация профсоюзов России, приняв программу «Задачи коллективных действий», выступила за сокращение рабочего дня до 6 часов. Вот это уже политическая борьба. Здесь нужно взаимодействовать с политическими партиями и действительно созда-

вать общую волну наступления и уже политических действий.

Мы живем в классовом обществе, и ожидать, что суд будет вставать на сторону работников — весьма наивно. Суд, прокуратура, инспекция по труду — всё это вспомогательные средства, а основные усилия в борьбе должны быть с нашей стороны, со стороны работников, путём коллективных действий.

Даже если в коллективном договоре написано про обязанность работодателя повышать заработную плату, надо контролировать этот процесс, отстаивать ключевые для работника положения коллективного договора.

На нашем предприятии рабочие, которые трудятся на высокоточном, уникальном оборудовании, получают 100–150 тысяч руб. в месяц. Это очень сложная работа, при этом они перерабатывали около 90 часов в месяц. Сейчас у них идёт падение заработной платы, что вызывает определённый протест с их стороны.

Целью цех провел собрание. На этом собрании было выдвинуто обращение к руководству предприятия с требованием повысить оклады работников до 40 тысяч руб., а премию — до 50% от оклада, чтобы заработная плата была не меньше 60 тысяч, а сверх того — в зависимости от квалификации. С этими требованиями вышли на администрацию и на старый профсоюз.

Прошел месяц, отсюда не было каких-то встречных шагов. Тогда работники вышли на наш профсоюз «Защита». Нам предстоит работа, чтобы такие требования выдвинули и другие цеха, добиться каких-то успехов.

У нас есть опыт Балтийского завода. Завод был на грани банкротства. Попытка провести митинг у проходной вызвала определенную реакцию. Под выборы туда даже Путин приезжал ради сохранения общественного согласия. И то, что делали на «ЗИЛе», проводя митинги за сохранение завода, — это тоже действо политическое.

На кого должен распространяться коллективный договор? По действующему законодательству он распространяется на всех. Ряд профсоюзов вносит предложение распространять положения колдоговора только на членов профсоюза. При существующем положении у профсоюза завода «Форд», действительно, страдает актив, люди бегут за заключение коллективного договора, тратят своё личное время. А пользуются завоеванными благами все. Есть балласт, который начинает паразитировать на этом.

Но ведь это положение будет распространяться на все организации, а не только на передовые. Такие организации, как «Форд», как докеры, можно по пальцам пересчитать. Основное место ведь занимают организации ФНПР.

Сейчас появилась тенденция, что работники выходят из рядов этих профсоюзов, поскольку они не оправдывают своего существования, не борются за коллективный договор, за заработную плату. И это является почвой для создания боевых рабочих профсоюзов. В частности, так у нас на заводе создавался новый профсоюз.

К чему приводит изменение охвата колдоговором в этих условиях? ФНПР обеспечит какие-нибудь небольшие подкаты (денег) к отпуску, или ещё чего-то, и работники вернутся в эти профсоюзы. Будет ли это способствовать развитию борьбы в целом?

Или другая ситуация. На предприятии работодатель создаст подконтрольный себе профсоюз и заключит с ним коллективный договор на лучших условиях, чем добился борьбы рабочей профсоюзом. Не перейдут ли тогда члены рабочего профсоюза в тот?

Я приезжаю на РКР не только для обмена опытом экономической борьбы, но и для поиска своих политических союзников. Считаю, что нужно переходить к активным политическим действиям. Представление о том, что придет какой-то герой и нас освободит, не соответствует действительности. Нам надо самим включаться в борьбу за освобождение рабочего класса.

Горбач Юрий Валерьевич, вожатый служебных собак ОАО «Метровагонмаш», г. Мытищи



Мы на заводе работали по 8 часов в день, но совсем недавно у нас ввели график — 2 дня работаем по 12 часов в день, двое суток выходных, 2 дня снова работаем по 12 часов. Получается в месяц значительная переработка.

На заводе, кроме местных, работают приезжающие из Владимира, Иванова, Ярославля. Они садятся на электричку в 4 часа утра, ездят каждый день, вечером после работы возвращаются назад. Им предельно такой график, они согласились, вроде бы у них выходные 2 дня. Получилось, что половина рабочих за этот график, половина — против. Мы пытались им доказать, что получается переработка. Они не соглашались, говорят, что при двух выходных они ещё могут работать где-то. Как же это выходные?

На сегодняшний день нашему профсоюзу «Защита» год и 3 месяца, но у нас 74 человека (начинали с 7 человек). Каждый месяц приходит примерно по 3 человека, то есть медленно, но верно наши силы наращиваются.

Как у нас на предприятии с условиями труда. Собирают вагон метро, нужно поставить дверь. Для этого приводят как можно больше ребят покрепче, они вручную сажут дверь на вагон. До обеда с одной дверью справляются. Три месяца назад приезжал представитель французской фирмы и нечаянно увидел данный процесс. Оказывается, есть такое приспособление, с помощью которого за 10 минут 2 человека спокойно вешают эту дверь на вагон. Спрашиваю: «Что же вы были и нас и не купили?» — Ну, наверное, «экономии». После этого рабочие цеха регулярно пишут записки руководству, что надо бы купить приспособление. Ответа пока не последовало.

Такое впечатление, что нарушения техники безопасности у нас есть абсолютно во всем: начиная с работ на крыше вагона, где негде привязываться, и заканчивая туалетом. Трудинспекция, в которую идут обращения, спрашивает завод, а завод отвечает, что «факты не подтвердились».

Зато у нас травмированных работников понаудачу обманом оформляют травмы как бытовые. Обещают потом помочь, но не по-

могают. Профком «Защита» пишет обращения в прокуратуру, только после этого работникам выплачивают компенсации.

Еще проблема. Набирают молодежь, человек по 10 из техникума. Наставников им не дают, не учат. Потом срезают премию за недоработку, и те уходят. Руководство завода, похоже, делает все возможное для снижения качества. А потом мы проигрываем тендеры на поставки своих вагонов Московскому метрополитену, а выигрывают французы.

Мы использовали, кажется, все законные методы, кроме забастовки. Мы пока к этому не готовы, так как законно это сделать сложно.

Впечатления от Российского комитета рабочих просто потрясающие, выше моих ожиданий. Очень много полезного услышал. Был бы рад участвовать в дальнейших заседаниях.



Кальвин Валентин Владимирович, электромонтер ЗАО «Саровская генерирующая компания», г. Саров

Наш работодатель не связывает падение производительности труда с оттоком квалифицированных кадров из-за низкой зарплаты. А мы требуем повышения зарплат.

Мног, как председателем профкома, было также сделано предложение работодателю в лице начальника о сокращении рабочего времени при сохранении заработной платы и направлении этого времени (в соответствии с рекомендациями РКР) на обучение работников, повышение их квалификации.

Ответ руководителя был очень странным: «Вам и за это много платится. Вообще-то, руководство не хочет тратить деньги на повышение вашей квалификации».

У меня стаж работы 10 лет. После повышения квалификации с 4 до 5 разряда я написал заявление, но поскольку в бригаде нужен второй сварщик, прошу меня отправить на обучение по этой профессии в учебно-производственный комбинат. И вот уже шесть лет я жду, пока «наберется группа». Группа не набирается, и хотя раньше в бригаде требовалось двое сварщиков, сейчас стали говорить, что одного вполне достаточно. Таково отношение капиталистов к повышению квалификации.

Когда у нас профсоюзная организация стала набирать обороты, мне пришлось чаще покидать рабочее место, по делам профсоюза идти в другое здание или вообще покидать территорию и ехать в управление. Самое интересное, что если бы я отошел от оборудования и читал бы в мастерской газеты, мне бы закрывали вредность на 100%. Но когда я стал заниматься профсоюзными делами, вредность стали пересчитывать. Колдоговор должен помочь нам решить эту проблему.

У нас была ситуация, когда человек должен был выполнять определенные трудовые обязанности, а работодатель его посылал на другую работу. Работник, даже не обращаясь в профсоюз, смеялся, открыл Трудовой кодекс и сразу нашел нужную статью. С него потребовали немедленно написать объяснительную. А он сказал: «Я вам сейчас ничего писать не буду, я обращусь к юристу, или в профсоюзную организацию. Она разберется с этим вопросом, тогда я, взвесив все «за» и «против», буду общаться с руководством». При этом он не был наказан, не было на него наложено дисциплинарное взыскание, и проблема была решена. Так что многие беды и от нашей неграмотности, товарищи.

Я хотел бы поблагодарить Фонд Рабочей Академии и его президента Попова Михаила Васильевича, за то, что он действительно консультирует рабочее движение. Заседания Российского комитета рабочих — это отличная учеба для участников рабочего, профсоюзного движения.

В нашей профсоюзной организации я каждый раз поднимаю вопрос о привлечении на Российский комитет рабочих новых молодых, энергичных людей. Люди приезжают в Нижний Новгород из разных уголков нашей большой, необъятной Родины, а проблемы-то у всех одни и те же. Так давайте объединяться, давайте организовываться и бороться вместе за решение этих проблем.

Портнов Евгений Александрович, слесарь-ремонтник котельных систем ЗАО «Саровская генерирующая компания»



Правильно было сказано об использовании свободного времени для образования рабочих. Мы на своём предприятии столкнулись именно с рабочей безграмотностью. У нас на предприятии большая прослойка людей, которые в конце 80-х — начале 90-х годов приехали в Саров из деревень, когда нам хорошо платили, и была достойная серьёзная работа и соответствующая зарплата. Взрослые люди, отличные работники, но своих прав не знают, начальства боятся пуще огня. Когда мы начали борьбу в прошлом году, начинаете с ними разговаривать: «Ребята, помогите профсоюзу, вступайте в него!» Вроде кивают головой: «Да, да, неси заявление». Отворачиваясь, и слышишь: «Вот взялся учить нас! Мы по паробатали, мы знаем, как выступать против начальства». Ещё немаловажно в них тема — взносы профсоюзные, 100 рублей надо отдавать.

В этой ситуации нам здорово помогли доверенности. Были мы здесь на РКР, и товарищ Попов сказал нам, что доверенности нечаянно увидел данный процесс. Оказывается, есть такое приспособление, с помощью которого за 10 минут 2 человека спокойно вешают эту дверь на вагон. Спрашиваю: «Что же вы были и нас и не купили?» — Ну, наверное, «экономии». После этого рабочие цеха регулярно пишут записки руководству, что надо бы купить приспособление. Ответа пока не последовало.

Правильно тут было сказано, колдоговор — конституция предприятия. Это тот закон, по которому будем жить. Написан на языке научном, правильном. Когда пошло обсуждение, составили мы свой проект, я принёс его в котельный цех. Говорю: «Ребята, читайте, выкайайте, нужны предложения ваши». Месяц прошёл. Коллектив котельного цеха 120 человек. Только одно предложение. Понимаю, когда молодые открывают проект, а там такие слова: «оптимизация», и другие подобные, у них мозги закипают.

Нынешнее заседание РКР для нашего профсоюза особенно важно, потому что у нас сейчас создается комиссия по приня-

тию коллективного договора. Получили мы на этом семинаре массу полезных советов, рекомендаций, за это огромное спасибо присутствующим консультантам. Мало того, что получили советы: руководство предприятия считает, что нет за нами грамотных, умных консультантов, пускать они знают, что у нас такие силы есть. Будем бороться, будем добиваться своего.



Петров Владимир Александрович, председатель портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, Ленинград

Наша профсоюзная организация продвигает предложение о тридцатидвухчасовой рабочей неделе. Это сейчас одна из самых актуальных профсоюзных проблем.

Когда прошла приватизация, пришли новые хозяева, которые твердили: «Мы готовы платить, только работайте, чем больше, тем лучше, и сверхурочные чуть ли не каждый день». Что мы сделали? Мы ввели ограничение физической нагрузки. Человеку нельзя в течение смены перерабатывать больше двадцати четырех тонн. По физиологическим нормам это много. Но до этого у нас вполне нормальными считались шестидесять тонн. Кстати, плоды этого мы пожинаем до сих пор. У нас в течение шестнадцати лет работает программа оформления докерам профзаболеваний. Больше четырехсот человек из-за нагрузок получили профзаболевания.

Второе ограничение мы сделали по рабочему времени. Человек двадцать четыре тонны отбросил, и он свободен, независимо от того, какая у него производительность рабочей смены. Сделал свое — иди, отдыхай.

Мы нормы не даем повышать. У нас в коллективном договоре забото, что без согласия профсоюза — не с учетом мнения, а без согласия профсоюза — нормы не повышаются. И мы это держим.

Без нашей борьбы работодатель не будет повышать нам зарплату. И нужны действенные методы борьбы. Переговоры можно вести сколько угодно, и они могут быть безрезультатными.

Забастовки действительно, но суды стараются признать их незаконными.

Есть и другие методы коллективного воздействия на работодателя. Это так называемые итальянские забастовки, работа по правилам, выполнение только норм труда (на многих наших производствах нормы превышаются). Для использования этих методов не нужно соблюдать процедуры, предписанные законом для забастовок.

Однажды мы просто договорились, и все крановщики в порту разом ушли на больничные, а у нас без крановщиков работа невозможна.

Уровень заработной платы зависит от силы профсоюзной организации. Сила профсоюза определяется численностью членов и готовностью бороться. Иногда председатель профкома думает, что поругает с руководителем предприятия и тот пойдет на уступки. Конечно же, нет! Необходимо, чтобы за твоей спиной стояла мощная организация готовых к борьбе людей.

Как готовить людей? Надо идти в подразделения, в бригады и разговаривать. Не один раз, а может быть, и 5 раз, и 10 раз, поскольку степень восприимчивости у всех разная. Мы обязаны это делать, если хотим, чтобы люди понимали задачу повышения заработной платы и участвовали в борьбе.

Все ли готовы бороться? К сожалению, в России ещё очень велика прослойка тех, кто рассуждает: «Зачем мне бороться, если я и так всё получу?» Такая точка зрения очень выгодна для работодателя. Мы имеем полное право в своем колдоговоре прописать, что его положения распространяются только на тех работников, которые являются членами профсоюза и работников, которые дали согласие на представление их интересов. Почему мы должны работать в интересах третьих лиц, а не членов профсоюза? Люди, не желающие бороться — для нас третьи лица. Вы все знаете, что заключение коллективных договоров требует определенных средств, для чего имеются членские взносы. Почему одни платят их, а другие нет? Дайте согласие, чтобы профсоюз представлял ваши интересы, и платите деньги.

Вот у нас, например, есть программа по профзаболеваниям. Многие работники, получившие профзаболевания, получают хорошие пенсии. Так вот, есть люди, которые ранее вышли из профсоюза. Приходит с просьбой помочь. Мы не отказываем, но требуем оплаты членских взносов за всё время, которое они не были в профсоюзе. Куда им деваться? Они платят.

Нужно вносить в коллективный договор различные предпочтения для членов профсоюза. Если работодатель не согласен, то можно сделать это вне рамок коллективного договора.

На одном из предприятий заключили отдельное соглашение по оценке социальной активности. Если работник выполняет нормы труда, участвует в общественной жизни, то, по согласованию профсоюза и администрации, ему выплачивается ежегодное дополнительное сумма в размере оклада.

Можно, если позволяют средства, и за счет профсоюзных средств стимулировать работников. У нас все члены профсоюза застрахованы от несчастных случаев. Выдаем работникам — членам профсоюза беспроцентные ссуды 400–500 тысяч рублей, и это за счет профсоюзных средств.

Мы делаем так, что зарплату повышают одной категорией, а потом подтягиваем все категории. Мы поднимаем зарплату через тарифную ставку, поднимаем постоянно. Сейчас у нас тариф примерно 138 рублей в час. Общий заработок докера с учётом доплат за классность, приработка и т.д. — от 70 до 100 тысяч рублей.

В профсоюзе докеров есть такое коренное положение, что люди, обладающие на предприятии распорядительными функциями, не могут входить в состав профсоюза.

Каждый раз, когда назревает необходимость повышения зарплат, мы начинаем процедуру коллективного трудового спора. Мы выдвигаем работодателю требования, и он хорошо знает, что нужно серьезно говорить, потому что если он будет валять дурака, то получит.

Когда предприятие работает, то работодатель врет насчет бедственного положения. Если он не обанкротился, то у него

есть деньги.

У нас работодатель всегда выступает за повышение выработки, но за счет потогонной системы — повышения нормы, увеличения продолжительности смены. Когда мы добились понижения норм труда, работодатель ввел механизацию, новые технологии. Выросла производительность труда, компания стала обрабатывать больше грузов.

Я всегда исхожу из того, что наличие профсоюза, пусть не очень хорошего, лучше, чем отсутствие профсоюза.

Профсоюз докеров, даже обладая более 50% численности работников предприятия, всегда собирает конференцию трудового коллектива, проводит голосование для поручения ведения переговоров по коллективному договору, и всегда поручает ему, поскольку все понимают, что мы заключим коллективный договор на более выгодных условиях.

Отказаться от выполнения работы с нарушением техники безопасности можно, но это нужно сделать сразу всем. Нужно оформить акт о том, что «мне, Иванову, мастер дал задание, которое подразумевает нарушение правил охраны труда, пункт такой-то». Надо взять как можно больше свидетелей, чтобы и они написали такие заявления. Затем вручить начальнику под роспись на втором экземпляре. Тогда вы уже не саботажники. По закону вы имеете полное право отказаться от выполнения опасных работ, отсюда это нужно все грамотно оформить.

Мы состояли в структуре ФНПР до 1991 года. Сначала у нас не было мысли выйти из отраслевого профсоюза, создавать свой профсоюз. Но из каждого коллективного договора, заключающегося у нас в порту, докеры как-то выпадали, не было ни слова о спеледожде, о повышении классности, и т.д.

Когда существовавший профсоюз не включил в колдоговор наши предложения, мы пошли к администрации, предложили ей заключить соглашение в виде приложения к коллективному договору, касающегося только докеров, потому что у этой профессии есть своя специфика, и под общие рамки её не подведёшь. И мы заключили это соглашение.

Кстати, по нашему пути вполне может пойти каждый. Там, где профсоюз, как говорят, не подпускает к коллективному договору, составьте документ «Приложение к коллективному договору», направьте его администрации и смело начинайте переговоры. Мы поняли, что у прежнего профсоюза главное — использование связей, знакомств, негласных переговоров в надежде выторговать незначительные уступки. И вот тогда мы стали создавать свой профсоюз — профсоюз докеров.

С тех пор главная наша забота — это коллективный договор. Мы можем спорить с работодателем по всему законодательству, но сразу поняли, что основное — это коллективный договор. Подписывая коллективный договор, работодатель берёт на себя определённые обязательства.

Конечно, любой договор требует проверки. Причём чем больше людей вовлечено в работу по проверке исполнения коллективного договора, тем лучше. У нас в каждой бригаде у профгруппора есть обязанность каждую смену отслеживать исполнение коллективного договора: по всем положениям, по всем пунктам, очень жестко. Кроме того, любой работник у нас имеет право и даже обязан сообщить в профком о ставшем ему известным нарушении коллективного договора: где, когда, и какое положение нарушено.

Собственники у нас в порту менялись как перчатки. Но мы каждого ставили на место через коллективный договор.

И мы не пойдём по судам, суды у нас куплены и перекуплены. А мы начнём коллективный трудовой спор. А что такое коллективный трудовой спор — это работодатель знает. Это значит, что дойдёшь до забастовки, до других коллективных действий.

Работодатели боятся гласности. Нам надо выходить за рамки предприятия, сообщать о происходящем Российскому комитету рабочих, всем организациям. В органы власти сообщать, что «вот они такие нехорошие нарушают коллективный договор, не дают нам спокойно и производительно работать на благо нашего родного отечества».

Ну и, конечно, работа с людьми. Помню, мы, когда проводили полугодовую забастовку, вообще домой не уходили. У нас работа могомстенная. Наш профсоюзный актив спал в кабинетах, но в каждую смену мы выходили и сообщали людям в утро и в вечер и в ночь, что вот такие-то подвиги есть или их нет. Люди должны иметь полную информацию о том, что делается. Без этого что-то сделать в части коллективных действий невозможно.

Без профсоюза работники беззащитны. У нас, например, в порту «кадровое агентство», из которого берут людей, когда не хватает. У таких работников коллективного договора нет. Получает человек травму, его привозят в медпункт и оттуда за ворота. Зарплата у них в 2–3 раза ниже, чем у докеров.



Вагин Виктор Николаевич, слесарь-сантехник ОАО «Мытищинская электросеть», г. Мытищи

Нам не давали зарплату в мае месяце. Всем участникам, конечно, поехали на прием к генеральному директору. Выплатили нам тариф плюс премию. А основную сумму («бонус»), которую мы запрашиваем, нам не дали. Мы вчетвером садимся и говорим: «Бензина нет, покупать не на что». Ездим на своих машинах — ставим счетчики. Правда, мы допустили ошибку. Надо было хотя бы Трудовой кодекс посмотреть и написать заявление, что не могли исполнять свои обязанности по вине работодателя, не выплатившего зарплату.

Первый день просидели — ничего не добились. На второй день приходит к нам комиссия, начальник отдела кадров и начальник отдела безопасности. «Бастуете?» Говорим: «Бастуем. Что делать, зарплату не дают». 1 июня утром деньги у нас уже на карточках есть.

Наумов Анатолий Григорьевич, генеральный директор ОАО «ЕВРАЗ НТМК», г. Нижний Тагил



В правительстве поднимается вопрос о пересмотре критериев определения вредности. Это очень опасно. Дело в том, что изменения, которые хотят ввести, грозят тем, что многие наши профессии просто потеряют доплату за вредность.

Я здесь представляю первичную профсоюзную организацию профсоюза «Солидарность», которая организована совсем недавно на Нижнетагильском металлургическом комбинате.

Считаю, основная проблема профсоюзов в том, чтобы они были по-настоящему рабочими. Поэтому хорошо, что на следующем заседании Российского комитета рабочих это будет обсуждаться. И я постараюсь сам представить больше опыта на этот счет.

Очень благодарен присутствующему здесь представителю докеров. Это действительно передовой отряд рабочего движения, который смог добиться весомых результатов и показать нам хороший пример. Нам придется на их примере учиться бороться за свои права.

Вообще, здорово встречается с единомышленниками, это дает большой заряд для нашей работы. Очень хорошо, что проводится семинар по рабочему движению в Нижнем Новгороде.

Кузнецов Владимир Александрович, токарь ОАО «Силвые машины — ЛМЗ», Ленинград



Наше предприятие находится сейчас в тяжелом положении, нет заказов. Начальство старается избавиться от «лишних» людей. Когда начальству нужны квалифицированные рабочие, то оно применяет «аутсорсинг» — приходит человек, что-то пытаясь сделать, делает, как правило, брак, и уходит. Так, сейчас очень тяжелая обстановка в гидротурбинном цехе, потому что там практически 100% — брак.

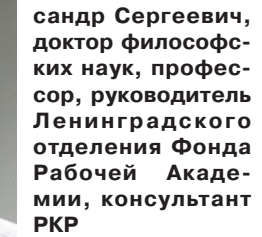
Рабочие провели собрание на одном из участков, они помогли грамотно оформить протокол собрания. Выдвинули требование повысить оклад до 50 тысяч рублей плюс 50% премиальные. Одним из пунктов было прекращение хамского отношения со стороны администрации. Когда показали этот протокол знающим людям, они сказали: «Если вам удастся эти требования включить в коллективный договор, вот тогда это будет по-настоящему эффективным». И вот сейчас мы пытаемся это сделать.

Я на одном участке уже провел собрание, а потом подписался весь цех. Провести подобные собрания в других цехах очень трудно. Тем не менее, указанные требования можно попробовать провести в коллективный договор.

По поводу неграмотности рабочих. Есть люди пожилые, вышедшие из советского прошлого. Они люди грамотные, но очень апатичные, их ни на что не склонить, ни в чём уже не убедить. Люди среднего возраста, примерно с 30 лет, с ними ещё можно разговаривать, но это требует много подготовки, сил. И есть молодёжь, которая вообще не понимает, что от нее хотят. Эти 20 лет буржуазной власти, конечно, дали своё. Но у молодых есть проблемы не менее важные, чем у нас. Если захочешь, к ним всё-таки можно найти подход. Не поучать только, не учить их, а посочувствовать, подсесть к ним. Найти общий язык, если захочешь, можно.

Нередко работники, обманутые буржуазной пропагандой, думают, что суд ждёт их с распространёнными обветшавшими, которые защищают их права. На этом мы потеряли очень много людей. Мы им помогали, истратили массу времени, денег, нервов. Восстановили их на работе. Потом товарищи все равно ушли с этого предприятия, и мы их больше не видели. Суд в буржуазном обществе создан, чтобы защищать права буржуазии. Поэтому надо уповать на буржуазный суд. Уповать надо на профсоюзную организацию. Сильная профсоюзная организация многие вопросы решает.

Казеннов Александр Сергеевич, доктор философских наук, профессор, руководитель Ленинградского отделения Фонда Рабочей Академии, консультант РКР



Основным содержанием работы профсоюза по коллективному договору является общение с людьми, общение с членами профсоюза, разъяснение своих действий, выслушивание тех мнений, тенденций, желаний, стремлений, которые есть в трудовом коллективе. Если есть связь с массой членов профсоюза и, шире, членов трудового коллектива, то профсоюз чувствует себя уверенно, лидер чувствует себя уверенно, начальство чувствует силу профсоюза, и многие вопросы решаются легче.

У докеров п. 3 коллективного договора начинается словами «Работодатель обязан...», и потом 7 пунктов, чего же он там обязан по разным обычным разделам коллективных договоров.

А есть колдоговоры, где говорится: «Работодатель обязуется...» Как в пионерской организации. Правильно писать, как записано у докеров: «Работодатель обязан...» Почему? Потому что это конституция предприятия, закон, которому подчиняются и работники, и работодатель.

В прошлом году я докладывал об анализе лучших коллективных договоров. С тех пор каких-то значительных коллективных договоров не поступало, за исключением коллективного договора докеров Дальневосточного порта, которые добились регулярного ежегодного увеличения реального содержания заработной платы на 5 процентов. В этом они превзошли фордовцев, у которых записана ежегодная прибавка реального содержания заработной

ВЫСТУПАЮТ УЧАСТНИКИ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ 13–14 ОКТЯБРЯ 2012 ГОДА

А некоторые наши хорошие товарищи пишут так же, как пишет их начальство: об индексации. Индексация даже не надо упоминать. Наше дело, наша задача — это повысить уровень реального содержания заработной платы до стоимости рабочей силы. И масштаб тут не 10, не 20 и даже не 30 процентов, а разы. В разы предстоит повысить зарплату!

Каждому из нас необходимо осознать, что сокращение рабочего времени. Постепенное внедрение этой идеи, особенно в проектах коллективных договоров, приведет к ее кристаллизации в умах людей и к ее осуществлению на практике.



Тамов Виктор Григорьевич, сопредседатель межрегионального профсоюза «Защита», РФЯЦ-ВНИИЭФ, г. Саров

Этого мало. Надо свой проект обсудить с членами профсоюза и, шире, трудового коллектива, заручиться поддержкой. И ранее, чем вы обсудите с коллективом свой проект, выносить его на переговоры бесполезно. Потому что администрация придет со своим проектом, сразу найдёт людей, которые за него проголосуют, и вы уже вдогонку будете метать им свои дополнения. Это очень ответственный момент. Вы должны составить проект и получить его поддержку.

Профсоюз обязан составить свой проект коллективного договора. Не ждите, пока начальство составит, и потом работать в рамках и на основе их проекта, а самим составить свой проект.

Этого мало. Надо свой проект обсудить с членами профсоюза и, шире, трудового коллектива, заручиться поддержкой. И ранее, чем вы обсудите с коллективом свой проект, выносить его на переговоры бесполезно. Потому что администрация придет со своим проектом, сразу найдёт людей, которые за него проголосуют, и вы уже вдогонку будете метать им свои дополнения. Это очень ответственный момент. Вы должны составить проект и получить его поддержку.

Вы можете пройти по цехам, по бригадам, обсудить, провести голосование и даже, как поступил товарищ Французов с Сестрорецкого хлебозавода, собрать доверенности от нечленов профсоюза о том, что они «передают право защищать их интересы профсоюзной организации». В коллективных переговорах нужно не только главным руководителям профсоюза участвовать, но и подталкивать заместителей, рядовых членов профсоюза, чтобы они, участвуя в переговорах, учились и своим товарищам на рабочих местах полученные знания передавали.

В прошлом была распространена, а когда продолжалась и сейчас, следующая тенденция: заключили коллективный договор, — и успокоились. Начальство знает, что если не выполнит — ничего страшного. Работники рассчитывают: ну, уж раз заключили договор, раз подписи поставили, значит, всё нормально будет. Нет, не нормально. Нужны гарантии его выполнения. И гарантией выступает общение с трудовым коллективом, разъяснение, что если мы будем готовы к коллективным действиям в защиту нашего коллективного договора, то он будет действовать. Если руководство почувствует, что мы не готовы к коллективным действиям, оно будет относиться к коллективному договору с прохладцей, а то и презрением.



Обнорский Николай Викторович, электромонтер-ремонтник ВПО «Точмаш», г. Владимир

Нужно продемонстрировать, что к коллективным действиям коллектив готов. Для этого порой достаточно сделать наглядно. Например, остановкой работы на минуту — это, мне кажется, такая филигранная борьба, что к ней готовы только такие развитые профсоюзы, как у докеров или авиадиспетчеров.

Наше предприятие реорганизуем, нас постоянно «переводят», хотя мы остаемся на своих рабочих местах. Квалифицированные рабочие с шестым разрядом во время таких «переводов» нередко уходят на другую работу. Вернуть старых работников сложно, а выучить новых еще сложнее, на это нужны годы. Сохранение кадров — это задача, которую сейчас профсоюз вынужден решать.

Согласно действующему коллективному договору, общественные инспектора (уполномоченные) по охране труда имеют для своей работы 2 оплаченных часа в неделю, чтобы ходить по производству и документировать нарушения. Мы их замечания собираем и на каждом профроме раз в две недели озвучиваем, потом проверяем, что было сделано. Председатель цехкома может заниматься профсоюзной работой в рабочее время 24 часа в месяц.

У нас в колдоговоре есть детальный раздел об условиях труда. Я считал, что он достаточно большой, но, по итогам Российского комитета рабочих, думаю, что его надо дописывать, конкретизировать.

Я больше десяти лет принимаю участие в заседаниях Российского комитета рабочих. Каждый раз слушаешь выступления своих товарищей, всегда что-то новое появляется, что надо записать и применить у себя, посоветовать сделать другим профсоюзным организациям.

Шишкарёв Василий Иванович, наладчик АМО ЗИЛ, сопредседатель Российского комитета рабочих, Москва



По вопросам улучшения условий труда мы уже не раз говорили на РКР. В свое время было принято постановление РКР об аттестации рабочих мест, оно есть на сайте Фонда Рабочей Академии (grf.ru). Защищая условия труда — это прежде всего защищая свое рабочее место. Если этого не делать, большинство работников оказывается на других рабочих местах с гораздо худшими условиями труда. В такой ситуации оказалось сейчас большинство моих товарищей. Уже долгое время завод «ЗИЛ» «удушается» властями. Территория в центре Москвы стоит дорого, если ее продавать под застройку. Да и промышленность нынешнее правительство заниматься не хочет. Крупные предприятия выдвигают из Москвы. Дошла очередь и до флагмана отечественного автомобилестроения — завода «ЗИЛ». Когда-то на головном предприятии у нас работало 75 тыс. человек, а во всем объединении — 120 тысяч.

Еще год назад, перед выборами, власти, ищущие поддержки электората, проявили заботу о «ЗИЛе». Были выделены кредиты, завод был переведен с трехдневной на пятидневную рабочую неделю, повысились зарплаты. Многие думали, что так будет продолжаться и дальше.

Но, как мы и предупреждали в свое время, в том числе когда мы делились опытом на РКР, буквально после выборов администрация проявила желание всех работников сократить. Сократить не сразу, а в соответствии с законом, выполнив процедуру предупреждения.

Что делать в этой ситуации? Конечно, если бы ФНПРовский профсоюз, в который входит большинство работников, проявил активность в этой ситуации, вывел людей с требованием сохранения производства, правительство бы задумалось. Ведь есть кадры и ресурсы, чтобы производство возобновить. Но главной заботой профсоюза стало соблюдение юридических норм увольнения работников. Работодатель увольняет всех с учетом мнения профсоюза.

Профсоюз «Защита» на «ЗИЛе» небольшой, но мы не остались одни. Например, нам помогли товарищи из Ленинградской организации Рабочей партии России направить в интернет обращение к президенту, правительству и профсоюзам в поддержку сохранения производства и самого «ЗИЛа». Это имело эффект.

Союз рабочих Москвы, Фонд Рабочей Академии направили письма руководству государства. Ответы были одинаковы — завод находится в собственности правительства Москвы, к нему и обращайтесь.

Мы провели две акции — митинг у Под-

шипникового завода, на другой день — у проходной «ЗИЛа», отправили обращение к правительству Москвы. От них ответ всегда один и тот же: все под контролем, завод будет работать, будет сборка до 150 тыс. машин ведущих иностранных фирм. Но предприятие пока только в проекте, даже чертежей нет, а сокращение идет реальное.

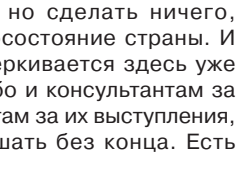
Потому сохранение рабочих мест — это действия за улучшение условий труда. Встречаясь с бывшими работниками «ЗИЛа», ушедшими когда-то с предприятия в связи с маленькими зарплатами, мы узнали, что они работают в гораздо худших условиях. У них нет того, что пока есть у нас, даже таких элементарных вещей, как душ и раздевалка. Многие зилыцы, которые перебрлись на мелкие предприятия, где нет профсоюзов, будут лишены этого.

Отверстие производство, даже если оно состоится, — это не полноценное производство. Кроме того, там придется бороться за элементарные вещи. Например, рабочие «Автофрамоса» (сборка «Рено»), который расположен в двух корпусах «Москвича», борются за увеличение продолжительности перерыва, остановки конвейера с 5 до 6 минут. Потому что нет времени добегать до туалета.

Для сборки 150 тыс. автомобилей 5 тыс. человек, которых сократили, не нужно. Останется только сборка, а все остальные производства: инструментальное, механическое, кузнечное, многие из которых находятся в других городах (Рязань, Смоленск и др.), останутся. Если закрывается градообразующее предприятие, работники зачастую вынуждены добывать себе пищу на даче примитивным инструментом, а не квалифицированным трудом.

Таким образом, в борьбе за улучшение, защиту условий труда работника входит и защита его рабочего места на предприятии, защита крупного производства.

Шумаков Анатолий Петрович, представитель РКР по Ивановской области, г. Иваново



Приезжая на РКР, каждый раз убеждаюсь, что без рабочего класса невозможно сделать ничего, не обеспечить благосостояние страны. И вот эта мысль подкрепляется здесь уже двадцать лет. Спасибо и консультантам за их доклады, и делегатам за их выступления, которые можно слушать без конца. Есть чему поучиться.

Я как-то в интернете нашел, что Шумаков чуть ли не единственный, который говорит о сохранении предприятий. Теперь об этом говорят все участники РКР. Эту проблему надо нам обсуждать и решать.

Попов Михаил Васильевич, доктор философских наук, профессор по кафедре экономики и права, президент Фонда Рабочей Академии, консультант РКР



Что такое условия труда? Это материальные условия, при которых совершается труд. Самым первым материальным условием, при котором совершается труд, является наличие предприятия, на котором можно этот труд совершать. К сожалению, сегодня мы находимся в такой ситуации в России, когда, из условий труда убирают не «что-нибудь», а сами заводы и фабрики. Наши предприятия пытаются уничтожить «под разными соусами» и превратить российских работников в людей, которые будут свинчивать, скручивать, красить и т.д., то есть выполнять самую нетворческую, монотонную, вредную и опасную работу. А люди «за океаном» будут выполнять творческую, очень достойную, квалифицированную, содержательную, развивающую работу. Сохранение отечественных предприятий мы сегодня вынуждены поставить в качестве самой главной проблемы, иначе все, что мы говорим об условиях труда, не имеет смысла.

Условия труда — самое главное, потому что, во-первых, в труде человек, выполняя свою общественную функцию, выступает как действительный человек. При нынешних рабочем дне и рабочей неделе работник больше всего времени проводит на работе.

Работники физического труда занимают зачастую трудом сверхинтенсивным, нетворческим, вредным. Здесь никакие лекарства не помогут, потому что профессиональные болезни неизлечимы.

Кстати, у нас не дают бесплатные путевки, пока вы еще здоровы, пока вы еще можете укрепить свое здоровье и не заболеть. А вот если у вас инфаркт, инсульт, профессиональное заболевание, — тогда вам бесплатно. То есть, когда выключит человека уже нельзя, тогда начинают его спасать. Так наши капиталисты «компенсируют» вредные условия.

Интенсивность труда некоторые отождествляют с производительностью. Это экономически неграмотно. Производительность измеряется показателем трудоемкости, количеством труда, которое содержится в единице продукции. Если у вас чрезмерная интенсивность, получается непропорциональный рост затрат труда. Пропорции выпустили в 2 раза больше, а труда затратили в 4 раза больше. А если это удлинённый рабочий день, то и в 7, и в 8 раз и так далее.

В условиях труда включается и продолжительность рабочего времени. Здесь уже говорили докеры, что обычную продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю можно сгруппировать не по 8 часов в день, а по 12. Ну а можно по 24, а лучше пусть работник сразу отработает 40 часов без перерыва, а потом спит и, если выкинет, через неделю снова пойдет на работу. Задача, которая всегда стояла перед рабочими — сокращение рабочего дня. А после рабочего дня начинается внерабочее время. Это всё условия труда.

А внерабочее время делится на то, которое для рабочего несвободное, потому что надо спать, ехать на работу и с работы, покупать продукты, готовить пищу, отдыхать и т.п., и время для свободного развития — свободное время. Если рабочий ратобал сверхурочно, он зарабатывает себе на лекарства. Внерабочее время у него есть, а свободного нет. Если он поздно заканчивает работу, то в театр ему не попасть, в филармонию и библиотеку не попасть, в спортивное сооружение ему может и можно попасть, но оно ему не по карману. Кроме продолжительности рабочего времени, в условиях труда входит опасность труда. У нас очень много опасного труда. Опасный труд, кроме того, что он может привести к травме или к гибели работника на производстве, заставляет работника постоянно напрягаться, дополнительно затрачивать свои жизненные силы.

Сегодня труд такой, что работник в процессе труда постоянно сталкивается с угрозами своему здоровью, которые все время превращаются в реальность. Поэтому сокращение рабочего дня и рабочей недели — это одно из средств борьбы с этими угрозами.

Известная часть населения, значительная часть людей умственного труда, тех, кто непосредственно не связан с созданием и эксплуатацией опасных объектов, например, радиоактивных — для них проблемы условий труда почти не существует. Они могут говорить только о зарплате. А для представителей рабочего класса главный вопрос: «За что я получаю эту зарплату? Что будет с моим здоровьем, что будет с моей жизнью при этой зарплате?»

Нетворческий характер труда. Для перехода к автоматизированному производству приходится пройти через конвейеризацию. То есть когда человека вынуждают делать одну и ту же операцию изо дня в день. Одни органы при этом развиваются, другие деградируют. В это время другие люди учатся, читают книги, просвещаются. А потом говорят, что вот какой непонятный рабочий, у него не то, видите ли, слова. Без труда развития быть не может, но надо видеть и ту отрицательную сторону, которая тут есть. Поэтому великие люди видели в рабочем классе не только страдающий класс, но и наиболее заинтересованный в том, чтобы изменить условия жизни.

Разве при переходе к социализму условия труда изменяются кардинально? Нет, потому что для изменений условий труда нужно поменять материальные условия, при которых совершается труд, то есть: всю технику, производственные процессы и т.д. Для изменения материальных условий труда, которое является огромной проблемой, необходимы, в том числе, колоссальные затраты. Хотя капитализм предлагает, что из прибавочной стоимости известная часть направляется на прогресс. Также он предлагает амортизационные отчисления — каждый год откладывание части стоимости на замену техники.

Отсюда и вывод, какие требования нужно выдвигать рабочим. Во-первых, надо требовать принятия Государственной программы улучшения условий труда. Во-вторых, в коллективном договоре нужно иметь обширный, в деталях прописанный раздел по улучшению условий труда, который обяжет администрацию делать технические изменения. Если технических изменений в этом разделе не будет, рабочим предложат носить намордники, заглушки, скафандры как у космонавтов, чтобы их вредные условия не задевали. Чтобы изменить все условия труда, в коллективном договоре обязательно должно быть отражены эти требования. Это центральный раздел коллективного договора. Посмотрите коллективный договор у докеров. Там про зарплату немного. Основная часть текста регламентирует условия труда, например: крепление грузов, нормы и тому подобное.

Самым главным и практически единственным оружием рабочего класса является забастовка. Только после забастовки, если люди научились бастовать, можно выдвигать политические требования. Те, кто не проведя ни одной забастовки, выдвигают политические требования — просто болтуны. Вот Владимир Александрович Петров был в Европе, он расскажет, как там защищают свои рабочие места от штрейкбрехеров с ломками и ледорубами в руках.

Здесь товарищи хотят политизировать — давайте политизировать. Если это борьба рабочего класса за улучшение своих условий, и он борется за улучшение своих условий, вопреки вполне ясным интересам собственников-капиталистов понятно, что это борьба классовая. Всякая борьба классовая есть борьба политическая. Если это в одной бригаде, во второй, в третьей, то это, конечно, не классовая борьба. Если это всеобщая борьба, для которой поднимается рабочий класс, тогда это будет классовая борьба и тогда она будет политической. А если она оторвется от экономической борьбы, то может получиться, что политической борьбой она не станет, а сведется к провозглашению лозунгов.

Вот когда профсоюзные организации всей России поднялись за профсоюзный проект Трудового кодекса — это была политическая борьба. Чтобы забастовку провести, нужно иметь очень большой авторитет в коллективе. Потому что если у вас 40% остаются работать, то вас обяжут прогульщиками. А если 51%, то вы будете забастовщиками, но это очень сложная задача. Докеры проводили забастовку полтора года. И профкомом было принято решение считать штрейкбрехером того, кто напишет заявление о переходе в новую компанию до принятия работодателем коллективного договора. И никто не написал, потому что знали, что свои же товарищи этого не допустят.

Мы, представители интеллигенции, прекрасно понимаем, что, если поднимется заработная плата и улучшатся условия труда у рабочих в реальном секторе, тогда власти скажут: ну надо поднять зарплату врачам и учителям на уровень того, что есть в реальной экономике. Сознательный интеллигент поэтому должен идти и помогать всем чем можно рабочему движению.

Как сделать так, чтобы можно было заключить свой коллективный договор? Есть такие вещи, с которыми не надо спешить. Не надо спешить заявлять о том, что мы предлагаем начать коллективные переговоры по колдоговору. Когда надо заявлять? Тогда, когда мы уже всё решили.

Как сделать, чтобы мы всё решили? Первое, что нужно сделать — это составить проект коллективного договора. Как его составить? Ясное дело, начнёшь с нуля составлять — это очень тяжёлая, сложная и трудная работа. Но есть готовые проекты колдоговоров. Например, я привёз пачку колдоговоров, написанных в порту, который представляет В.А. Петров, председатель портового комитета. Они типовые. Можно зайти на сайт Фонда Рабочей Академии, в раздел «Коллективные договоры». На этапе написания проекта никуда ходить с ним не надо. Главное — сделать хороший проект.

Если вы составите в ваших интересах хороший коллективный договор, администрация за то не будет просто так с ним соглашаться. Без коллективных действий его не пробыть. Так надо сразу, заранее знать, что это будет. Раз будет, значит надо сделать так, чтобы администрации трудно было сопротивляться.

Что для этого нужно сделать? Надо сделать выжимку на одну страничку. Что, так много у вас блестящих вещей? Что зарплата будет на 30% выше — раз. Что переоборудуют и улучшат те рабочие места, где народ всё время погибает или отравляется — два. Что дадут такую-то доплату — три. Четыре-пять, сколько нужно? Никак не больше семи. Выбрали 7 пунктов, на одной странице крупно написали, потому что люди не видят некоторые в темноте, в цеху. Да где-то, чтобы не только на конференции, а где угодно можно было написать, размножить, от руки переписать.

Вдруг он не будет читать вашу страничку? Но вы пришли, собрали собрание в цеху. Когда все соберётся? Никогда все не собирается. Вот кто соберётся, тот и соберётся. Вот вы пришли, сказали: «У нас подготовлен коллективный договор, и экземпляр я вам оставляю». Вы оставляете им право познакомиться с коллективным договором. Право дали, а будут они знакомиться или нет — это их дело. Зато никто вас не обвинит, что вы неизвестно какие бумаги носите, никто ничего не имеет.

Дали экземпляр, но вы же понимаете, что многие не будут читать. Вы-то можете прочитать свои 7 пунктов? Вот прочитайте: «Вам это либо или не либо? Любо — давайте проголосуем».

Поставили на голосование. «А у нас тут не все». — «Что слушал, вы-то как относитесь? Вас двое, вы-то за это? Давайте проголосуем». Он говорит: «Я не буду голосовать». — «Ну и не голосуйте. Есть люди, которые проголосовали «за». А товарищ имеет право не голосовать». Проголосовали — следующее подразделение, следующее, следующее.

При проведении собрания обязательно оформляем протокол. Избираем председателя и секретаря. Вы председатель. Подписи, секретаря и председателя. «Участники собрания работников такого-то цеха (или отдела)...» Не надо акцентировать, сколько было. Составили протокол, и так делаем. А потом у вас поддержка уже есть.

Иногда туда не пойдёшь, там пропуск. Значит, ловите у ворот, ищите друзей, товарищей, в общности.

Если вам удастся получить в большинстве подразделений одобрение, вы тогда только пишете уже бумагу от профкома: «Просим начать переговоры по разработке и заключению коллективного договора».

Что ещё вы в письме должны написать? Вот я сегодня уже выяснял: наши товарищи, очень даже опытные и знающие, самого главного не делают, чего всегда требуют докеры. В письме должно быть не только «от нас Иванов, Петров, Сидоров», но также «просим Иванов, Петрова и Сидорова освободить до трёх месяцев в соответствии со ст. 171 Трудового кодекса РФ от основной работы с сохранением средней зарплаты». И в случае просто переговоров, и в случае переговоров по заключению колдоговора — в двух разделах, в двух статьях ТК есть эта норма — освобождение от основной работы до трёх месяцев с сохранением среднего заработка. Работодатель обязан издать соответствующий приказ.

Для чего освободить? Вот вам представители работодателя в комиссии говорят: «Надо с этим согласиться». Вы видите, что это плохая вещь, и говорите: «Нравится нам, вроде, ваше предложение! Но сначала мы пойдём в коллективы, что они нам скажут?» Вы пошли, по всем бригадам прошли, сказали: «Они вот это предлагают». — «Они что, охумели? Мы такое ни за что не пропустим!» И вы приходите и говорите: «Да вот мы им говорили, убеждали. Они сказали — нас убьют. То есть нам большой Балда не даёт санкции. У нас начальство, и у нас начальство. Только у вас начальство наверху, а у нас внизу. Наше начальство не позволяет».

И вот вы на этих переговорах будете перетягивать канат. Сначала вы будете договариваться, вы бы морально правы. Это вы докажете, найдёте сторонников. Если надо, то и заключение, в том числе научное можно написать. И мы можем написать, что у вас всё справедливо, законно, и так далее. Но сколько бы вы ни доказывали, пока не поднажмёт снизу, ничего не будет.

Потом надо будет что-то придумать. Вот как в порту было. Заходит к генеральному А.И. Саржин, говорит: «У нас сегодня акция». Генеральный к окну подходит и что он видит? Видели кино замедленное? Едут погрузчики. Раньше эти трёхэтажные погрузчики ездил со скоростью 30 км/ч, а сегодня 3 км/ч. Это чтобы была безопасность. Или можно решением профсоюзной организации запретить в субботу, в выходные выходить на работу. Кто выходит в субботу и в выходные, сверхурочно выходит — тот штрейкбрехер, и относится к нему надо, как к штрейкбрехеру. И вот вынулесь целый поезд неразгруженных вагонов, вагоны всё перегорели! Начальство требует: «Давайте, давайте!» — «Да мы стараемся! 101% нормы выполняем!» Меньше не надо,

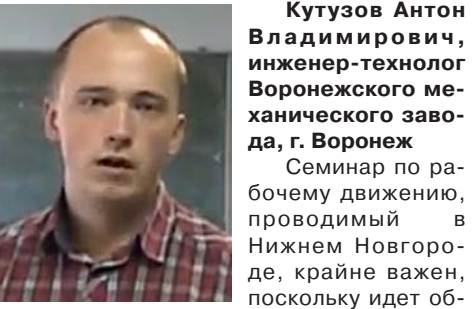
но никаких сверхурочных. Это страшное оружие — ни сверхурочных, ни выходов.

Или по правилам всё. По правилам вот вы пришли на работу, и сразу работайте? Нет, есть инженер по технике безопасности, 20 минут он проводит инструктаж. Вы сидите, вопросы задавайте до обела. Потом идите технику проверять. Кто видел исправную технику, поднимите руки. Пишите в журнал. «Что делаете?» — «Жду, когда подготовят технику. Вот как только будет, сразу сяду». После обхода нормы делаете. Ну, чтобы не говорили, что не выполнили норму. А в итоге их трясёт, лихорадит. Вот тогда переговоры пойдут.

Здесь говорилось о доверенностях. Конечно, если вы скажете работникам: «Напишите доверенности», они не напишут. Составьте заготовку: «Я, Иванов, в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса (люди законопослушные!) доверяю такой-то профсоюзной организации в моих индивидуальных интересах участие в разрешении коллективных трудовых споров и ведение коллективных переговоров по всем вопросам», и подписи. Вот к человеку приходишь: «Поставь подпись. Ты же не хочешь ничего делать, будешь говорить: «Я же вас послал, чтобы вы работали». Вот ты меня послал — подписывай!» И подписывают.

Нам В.А. Толстоколов прислал в редакцию из Дубны: «Я ходил с заявлениями о вступлении в профсоюз — не пишут, а такие бумаги дал — набрал более половины от коллектива и вышел на переговоры по коллективному договору». Кто-то у вас в профсоюзе, остальные написали доверенности. Таким образом, если вы получите поддержку большинства, пусть у согласителей в профсоюзе членов будет много, а вы будете заключать коллективный договор! И если члены их профсоюза подписывают вам доверенности — на здоровье! Пусть они остаются: «Оставайтесь в своём профсоюзе. Какой у вас профсоюз? Какой угодно. Оппортунистический, плохой. Подписывай, что ты нам сейчас даёшь доверенности на работу по колдоговору».

Потом уже начинайте перетягивать в профсоюз. Я думаю, наш лозунг должен быть таким: меньшинство, если оно правильное, должно не оставаться вечным меньшинством. Конечно, можно гордиться, сказать, что большевики никогда не боялись остаться в меньшинстве. Но надо, всё-таки, становиться и большинством. Для этого надо привлекать содержанием своей работы.



Кутузов Антон Владимирович, инженер-технолог Воронежского механического завода, г. Воронеж

Семинар по рабочему движению, проводимый в Нижнем Новгороде, крайне важен, поскольку идет обмен опытом, живое общение. Приятно видеть людей, которые не говорят, что мне некогда заниматься профсоюзом, потому что у меня там жена, двое детей и т.д. Это вдохновляет и помогает перенимать опыт и пытаться переносить на свое собственное предприятие.

Гаевский Евгений Сергеевич, кладовщик ООО «Климакс», г. Самара;

На заседании РКР первый раз. И у нас первые, начальные шаги по о р г а н и з а ц и и профсоюза на предприятии. Я здесь, конечно, получил много полезного. Увидел, да, действительно, это стоящее дело, которое нужно и в дальнейшем развивать.

Сенков Константин Александрович, токарь ОАО «Нижегородский водоканал», Нижний Новгород.

В заседаниях Российского комитета рабочих я принимаю участие много лет. Здесь товарищи собираются, чтобы делиться своим опытом. Решающий голос в Российском комитете рабочих принадлежит рабочим. Я призываю все более расширять участие работников других профсоюзных организаций в нашем семинаре и присылать на заседания не только лидеров, обновлять состав делегаций, как вот делает профсоюз «Защита». Прекрасные парни, молодые, растущие, создающие все. Вот поэтому будет расти наше политическое влияние на все рабочее движение.

Пугачева Ружена Борисовна, научный сотрудник РОНЦ им. Блохина РАНЦ, Москва

Хочу напомнить, что рабочему профсоюзу на «Метровагонмаше» всего год и три месяца. За это время он вырос в 10 раз. Во-вторых, они взяли за технику безопасности с того, что у них назначены пять инспекторов по охране труда. Они сейчас будут проходить учебу, и, конечно, будут грамотнее действовать.

Я приезжаю на заседания РКР больше десяти лет. Сначала меня удивляло, что люди здесь говорят только об экономической составляющей борьбы. Потом я поняла, что в практической борьбе нам, действительно, не хватает знаний юридических, профсоюзных, проверенных на опыте. Без этого люди вообще не научатся бороться. Потому что выйти на площадь с посторонними, не с теми, с кем ты работаешь — это гораздо легче, чем на своем предприятии отстаивать интересы и заставлять своих товарищей по работе не бояться, а выступать за себя и своих товарищей. И поэтому у меня сынялось неприятие отсутствия каких-то «политических» вопросов. Приезжая сюда, люди заряжаются оптимизмом, что эта борьба не напрасна, что в ней можно победить. А мы добавляем, что все эти победы, — они временные, пока не наступит главная политическая победа. Но одного без другого не бывает.

Окончание. Начало на с. 1
маленькие руководители стали думать о сокращении рабочего времени.

А вот в нынешней России капиталисты хотя и исключение сделать правилом, предлагая ввести двенадцатичасовой рабочий день и шестидесятичасовую рабочую неделю. Если только вести по отношению к рабочему классу войну, то тогда, конечно, буржуазия нужны эти чрезвычайные меры, связанные с увеличением продолжительности рабочего времени.

По статистике производительность труда в России растет на 4% в год. Численность же рабочих не растет, а сокращается вот уже два десятилетия. А чем это вызвано? Прежде всего низкой зарплатой, которая в пять раз ниже стоимости рабочей силы. Плохими условиями труда, поскольку не идет обновление техники, значит, нет никакого улучшения положения рабочего класса и в этом отношении. Режим труда и отдыха нарушается сплошь и рядом, никто никакого учета не ведет. Короче говоря, рабочий класс сейчас находится в таком положении, что, похоже, против него ведут войну. И после этого работодателя хотели бы, чтобы был широкий приток необходимых молодых кадров в рабочий класс?

Сначала капиталисты, всемерно ухудшив положение рабочего класса, довели дело до разбитого корыта, до нехватки рабочих, а теперь навязывают двенадцатичасовой рабочий день и шестидесятичасовую рабочую неделю. Но это — тулук. Если идти по пути увеличения рабочего времени, то старшее поколение рабочего класса, которое сейчас составляет его костяк, очень быстро уйдет из жизни, и тогда промышленность встанет. Это — убийственный путь.

Некоторые предприниматели говорят, что российские рабочие мало работают, так как станки используют не всю смену. Очевидно, эти люди или не учили, или забыли экономику труда. Разве они не знают, что в рамках рабочего времени есть время подготовительно-заключительных операций, а есть операционное время? Они все рабочее время сводят к операционному. А готовят оборудование к работе, убирают рабочее место рабочие должны в нерабочее время? Подобные менеджеры дошли до предела непрофессионализма. С их аргументами поэтому соглашаться невозможно.

Со всей остротой встает вопрос о сокращении продолжительности рабочего времени. Начать надо с основного. Во всей системе периодов трудовой активности человека есть основной элемент. Этот — ра-

бочий день, его продолжительность.

Если продолжительность рабочего дня пятнадцать-шестнадцать часов, какой это будет труд? Это будет труд принудительный, оставляющий для работников очень мало жизненного пространства. Именно так было в период рабства, когда рабы трудились с 16 лет, а к 30 годам теряли трудоспособность, и их отправляли умирать.

Капитализм стал быстро развиваться, реализую достижения НТП, когда под нажимом рабочего класса был введен восьмичасовой рабочий день. Тогда люди сохраняли трудоспособность на протяжении тридцати-тридцати пяти, а то и сорок лет.

Поэтому если надо увеличить продолжительность трудоспособности, с чего сле-

дует начать? — С сокращения рабочего дня. Когда рабочий день в промышленности будет три-четыре часа, то работники смогут работать до 70 лет.

Если она воспринимается как вычет из времени жизни, то потому, что труд остается чрезмерно продолжительным. Надо выставлять в качестве основного требования при борьбе за сокращение продолжительности рабочего времени сокращение рабочего дня. В профсоюзной программе «Задачи коллективных действий» закреплено, что нужны шестичасовой рабочий день и тридцатичасовая рабочая неделя.

То, что сократить рабочий день можно уже сегодня, доказала сама власть, предложив ввести дополнительные январские и майские выходные.

В этом предложении много минусов. В январе, понятно, затянется празднование

тогода, когда они выходят за 40 часов в неделю. А у водителей, например, подсчет сверхурочных в расчете на полгода: ездит, мол, сутками и неделями напролет.

Минтруд направил письмо в трехстороннюю комиссию, в котором, «выражая озабоченность» положением шахтеров, внес следующие предложения: в рамках предельной продолжительности рабочей недели — 30 часов увеличить смены с согласия работников, «чтобы дать им возможность заработать». Чиновники с горечью констатируют, что у российских шахтеров и отпуска-де больше, чем на Западе, и рабочий день короче, что пора, дескать, приводить в соответствие. Казалось бы, рабочую неделю не трогают. Но ведь после смены в забое в 7–8 часов все собьется. До профкома уже никто не дойдет. Это профсоюзная жизнь убивает на корню. С такими шахтерами можно будет делать что угодно.

Говорят, чтобы больше получать, нужно больше работать. Это неправда. Зарплата определяется стоимостью рабочей силы, то есть стоимостью жизненных средств работника и его семьи. Можно работать очень много, а выраженная в деньгах стоимость рабочей силы будет одна и та же, только распределится на большее количество часов. То есть, работая много, работник зарабатывает меньше. У наемных работников больше зарабатывают те, кто работает меньше, а больше времени уделяет учебе, профсоюзной работе, коллективным действиям. Они тем самым повышают себе зарплату сообщая, давая пример всем остальным. Не надо им завидовать. Проведите такие же коллективные действия, как, например, авиадиспетчеры и докеры, и у вас зарплата станет выше.

Одно введение нормальной продолжительности рабочего дня, пусть на уровне восьми часов, то есть на уровне столетней давности, даже это принесло бы некоторую пользу трудящимся в том смысле, что все рабочее время, выходящее за эту норму, было бы сверхурочным и оплачивалось бы в повышенном размере. А сейчас под сверхурочные надо еще суметь попасть. Ты можешь 24 часа в сутки трудиться, но это еще не сверхурочные, если не вышел за продолжительность рабочей недели в сорок часов.

Надо отметить, что объективная экономическая возможность сокращения ра-

бочего времени и увеличения свободного времени работников в России существует. Безусловно, такое сокращение необходимо для развития современной России. И надо подумать о том, как это в жизнь проводить.

От власти ничего хорошего не дождемся. Даже «подарок» в виде 160 дополнительных внеурочных часов в год предложены в такой форме, что работники, скорее, пострадают.

Работники, организованные в профсоюзы, должны сами проявлять инициативу в этом отношении. Надо включать это требование в число забастовочных требований.

Вообще говоря, предыдущее поколение российских борцов за рабочее дело

новой техники, к повышению квалификации работников. В свою очередь, рабочий класс своей борьбой побуждал капиталистов сделать то, что, в конечном счете, увеличало прибыль.

В перспективе рабочее время каждого работника должно быть меньше, чем его свободное время, тогда будет простор для свободного развития всех членов общества и уничтожения социального неравенства. Но это еще не достигнуто.

Материальной предпосылкой для перехода к преобладанию в жизни каждого свободного времени над рабочим станцией абсолютное сокращение фонда рабочего времени в мировом масштабе. Такое положение — не за горами.

Важно учесть, что свободное время начинается не обязательно тогда, когда работник выходит за пределы предприятия. При сокращении собственно рабочего времени работники, оставаясь на предприятии, могут проходить обучение, повышать квалификацию, участвовать в рационализаторской деятельности, проводить профсоюзные собрания и т.д. Например, авиадиспетчеры в рамках 36-часовой рабочей недели обязаны в течение четырех часов проходить техническое обучение. Фактически они находятся на рабочих местах 32 часа, причем зарплата, естественно, сохраняется, а обучение проходит за счет средств, которыми распоряжается работодатель.

В рамках формально рабочего времени можно пойти на стадион (они у многих предприятий рядом), доехать до музея.

Для этого, конечно, нужно прописать в коллективном договоре, как организуется на предприятии деятельность в свободное от выполнения основных трудовых обязанностей время, какие средства работодатель выделяет на ее осуществление. Все это налагает ответственность и на работников, зарплата ведь не будет сокращаться, значит, время должно действительно использоваться по назначению, для их развития.

И не следует забывать, как формируется «счет работодателя». Он создается трудом работников. Другими словами, обучение, повышение квалификации проходят за счет средств, созданных трудящимися, но перекочевавших в карман работодателя.

Очевидно, что борьба за сокращение рабочего времени и увеличение свободного времени для развития работников не может быть простой, но она жизненно необходима для российского рабочего класса, для России.

СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО И УВЕЛИЧЕНИЕ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ

дует начать? — С сокращения рабочего дня. Когда рабочий день в промышленности будет три-четыре часа, то работники смогут работать до 70 лет.

Но если у нас в промышленности восьмичасовой рабочий день только декларируется, а по факту он значительно длиннее, то рабочие, дорабатывающие до 60 лет, — это просто герои. Вообще говоря, в таких условиях можно было подумать о снижении возраста выхода на пенсию.

Рабочий класс исторически боролся за сокращение рабочего дня до восьми часов. Потом появились отпуска, пенсии, без них нельзя ни в коем случае. Но нельзя дополнительное ставить в качестве основного, иначе будут пагубные последствия.

Вот, скажем, одним из первых декретов Советской власти вводился восьмичасовой рабочий день. А нынешний Трудовой кодекс устанавливает нормальную продолжительность не рабочего дня, а рабочей недели по двенадцать часов. Вы можете себе представить нормальную работу на протяжении двенадцати часов? — Это ненормально.

Никакой отдых не компенсирует повышенный расход сил в рамках рабочего дня, если конечно, этот повышенный расход осуществляется систематически. А у нас он осуществляется систематически.

Получается, что жизнь откладывается на потом, откладывается на выходные, на отпуск, на пенсионный возраст. Хотя жизнь человека — это процесс непрерывный, повседневный. Трудовая жизнь — она тоже

нового года. В мае люди отправятся в сады и огороды. Но это — время сельскохозяйственного труда, какое же это свободное время? Дополнительные сто шестьдесят часов внеурочного времени в год государство предоставляет работникам в сверхой форме.

А почему бы не сделать так: сократить в зимнее время года, когда темное время суток такое долгое, каждый рабочий день на один час. Люди смогут выспаться, вставать будет легче. К тому же общественное производство не будет приостанавливаться.

Бороться за сокращение рабочего времени надо на каждом предприятии. Практика профсоюзных западных стран подтверждает такую возможность. В Германии, скажем, коллективными договорами устанавливается менее продолжительная рабочая неделя, чем предусмотрено законом.

Почему же там такой зазор, почему бы не взять и узаконить нормы коллективных договоров? А тут начинаются капиталистические «хитрости». Если законодательно установлено 45 часов, а вы трудитесь 37, то если вы трудитесь не 37, а 39 часов — у вас уже не сверхурочная работа. У вас просто больше время труда, но оно не сверхурочное. Оно не оплачивается как сверхурочное.

Кстати, и у нас использование нормальной продолжительности рабочего времени в расчете на неделю позволяет работодателям выигрывать в ущерб здоровью работников. Вот докеры перешли на смены по двенадцати часам. По сути, каждую смену они сверхурочно трудятся по четыре часа. Но платят им за сверхурочные только

УДАР ПО МИФАМ О МОДЕРНЕ И МОДЕРНИЗАЦИИ

Термин «модернизация» использовался еще в советское время. Тогда он означал, что в какой-то конкретной области (например, в тракторостроении) появились новые передовые технологии, а на некоторых предприятиях выпускают продукцию по старинке, по устаревшей технологии: такие предприятия надо модернизировать, то есть преобразовать, обновить технику и довести его до передового (современного) уровня.

Однако во времена недоброй памяти «перестройки» горбачевско-ельцинские идеологи (от Яковлева до Ясина) стали навязывать общественному сознанию представление, что все производство в СССР устарело, а мод модернизацией стали понимать переход к капиталистической, якобы лучшей, экономике и вестернизацию всего образа жизни и мыслей советских граждан. Либералы считали, что Запад — это передовое общество и нужно Россию доводить до передового западного общества. Это был грубый обман, игра на некомпетентности обывателя. Да, в некоторых отраслях технологии некоторых капиталистических стран были более совершенными (передовыми), но в других областях науки и техники СССР был далеко впереди: еще и сегодня американские спутники выводятся на орбиту российскими (созданными в свое время в СССР) ракетно-инженерами «Протон». Уж не говоря о первенстве СССР в космосе, начиная с 1957 года, и запуске первого космического корабля с человеком на борту в апреле 1961 года. Теперь, спустя двадцать лет после перехода к капитализму, после двадцати лет модернизации и вестернизации, очевидно для каждого непредвзятого наблюдателя, что это были годы разрушения экономики и социальной инфраструктуры, годы нищеты и вымирания России, годы страданий и испытаний для русских людей, оказавшихся вне России, утраты Россией достойного места и роли в мире и, союзников и друзей. Опыт убедительно показал, что капитализм буквально уничтожил передовую экономику СССР, отбросил Россию на уровень развивающихся стран Африки, задушил передовую науку и технику.

И вот теперь, после всех этих ужасов, правители и идеологи современной России вновь закликают население «модернизацией», соблазняют «инновационной экономикой», призывают уповать на Запад. Сколько же можно? Реагируя на очередную идеологическую завесу, призванную прикрыть бездействие правительства в отношении коренной реконструкции производства и мобилизационного развития социальной инфраструктуры, коллектив ученых разных специальностей исследовал обещания и результаты политики модернизации последних двух десятилетий и опубликовал результаты исследований в коллективной монографии «МОДЕРНИЗАЦИЯ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА: РЕАЛЬНОСТЬ И МИФЫ» (Под редакцией доктора философских наук профессора Воронцова А.В. и доктора экономических наук профессора Воловича В.Н. — С.-Петербург: «Северная звезда», 2012). Коллектив ученых составляют четыре доктора философских наук, шесть докторов экономических наук, доктор исторических наук, два кандидата экономических наук и один кандидат технических наук.

Авторы призывают задуматься: так куда же ведем нашу экономику под старыми лозунгами «модернизации» и «инновации», что такое вполне современное создано в промышленности за последние годы, куда делась гигантские прибыли от продажи нефти и газа, стали и меди, леса и химпродуктов? Видимо, подобная работа отвечает на общественный запрос: почему же нет успехов в проводимой уже более 20 лет под возгласы о модернизации экономической политике? Все чаще появляются работы, ставящие ребром этот вопрос. Последний пример такого рода — статья в журнале «Однако» (№32 от 05.11.2012) под характерным названием «Модернизация России поручили иностранцам». Автор приводит поразительные примеры обмана государства (налогоплательщиков и избирателей) и разворовывания активов с помощью «модернизации». Например, «ГК «РОСНАНО-ТЕХ» закупила абсолютно новую технологию по производству микрочипов 90 нм. Сама же иностранная компания перешла на поточное производство более эффективных микрочипов 32 нм. В благодарность за эту сделку Баррет назвал Чубайса самым эффективным российским менеджером и теперь возглавляет совет Фонда «Сколково». Баррет явно издается и над Чубайсом, и над российским менеджментом вообще. Что ж, последний этого заслуживает. Так же, как и учителя Чубайса и идеологи двадцатилетней модернизации: Е.Ясин, В.Мау и им подобные.

Видимо, под напором общественного мнения премьер-министр Д.Медведев провел, наконец, 20 ноября 2012 года заседание президиума Совета при президенте по модернизации экономики и инновационному развитию России. Заседание проведено на базе и по поводу ядерной энергетики — на Нововоронежской АЭС. Но в этой области нам, во-первых, нечего модернизировать — советская наука оставила нам (всем!) такой мощный задел, что мы до сих пор впереди планеты всей, а во-вторых, мы сами модернизируем и Азию, и Европу в этой сфере. Поэтому здесь речь должна идти не о модернизации, а о продолжении развития, о сохранении и развитии научного потенциала и, прежде всего, научных школ. Но на заседании конкретных новых идей по развитию не прозвучало, разговоры свелись к деньгам, а результаты предложили подождать до 2020 года. Модернизировать же нужно почти всю легкую промышленность, лесную, почти все машиностроение и станкостроение, электротехнические и электронные отрасли. Но по этим отраслям заседания президиумов не проводятся, там показать особо нечего.

Из этого можно сделать вывод: дурман «модернизации» проходит, практика убеждает и правительства, и людей лишь всяких теоретических аргументов: мифы о модернизации по западному образцу были лишь прикрытием разрушения СССР и экономики России.

Однако авторы представляемого исследования не ограничились разоблачением мифов модернизации и критикой «модернизаторов», но и указывают причины мифов о модернизации, предлагают пути выхода из глубочайшей социальной ямы, в которую нас свалили так называемые реформаторы-модернизаторы, и сформулировали рекомендации по переводу экономики России на путь действительно прогрессивного эффективного развития.

А. СЕРГЕЕВ

РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОКРАЩЕНИЯ РАБОЧЕГО И УВЕЛИЧЕНИЯ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ»

Конференция отмечает, что научно-технический прогресс закономерно ведет к повышению общественной производительности труда. Это обеспечивает рост общественного продукта при сокращении фонда времени, затрачиваемого обществом на материальное производство, и увеличение в общественном масштабе времени для образовательной деятельности, занятий наукой, искусством, физической культурой и т.д.

Таким образом, НТП позволяет сокращать рабочее и увеличивать свободное время каждого работника, повышая заработную плату. Рост благосостояния и увеличение времени для свободного развития всех работников, в свою очередь, обеспечивают дальнейший прогресс производительных сил.

Сокращение рабочего времени тогда и постольку означает прирост свободного, когда и постольку оно используется для деятельности, развивающей способности работников (повышения квалификации, участия в управлении, занятий физической культурой и т.д.). Основным способом увеличения свободного времени работников выступает сокращение рабочего дня, а не сокращение нормативной продолжительности рабочего времени в расчете на более длительные периоды (неделю, квартал, год).

Именно сокращение рабочего дня создает возможность сохранения здоровья работников, постоянного повышения их квалификационно-образовательного уровня, повседневного участия в профсоюзной и политической жизни, регулярных занятий физкультурой, полноценной семейной жизни. Увеличение количества выходных и праздничных дней, продолжительности оплачиваемых отпусков — способы сокращения рабочего времени, дополняющие сокращение рабочего дня.

Для использования сокращения рабочего дня в интересах развития работников требуется предоставление за счет государства и работодателя, получающих создаваемую работниками прибавочную стоимость, возможности повышать квалификацию и образовательный уровень, пользоваться спортивными сооружениями, посещать учреждения культуры и т.д. Организованное с помощью коллективных договоров осуществление такой деятельности делает ее доступной для каждого работника, повышает ее эффективность, обеспечивает ответственность работников за ее выполнение.

Решение острых социально-экономических проблем России требует повышения заработной платы и сокращения рабочего дня на производстве, что позволит продлить добровольную трудовую активность рабочих старших возрастов, будет способствовать притоку моло-

дежи в рабочий класс, даст стимулы для обновления основных производственных фондов.

Конференция признает обновленным требование профсоюзной Программы «Задачи коллективных действий» об увеличении свободного времени работников посредством сокращения продолжительности рабочего дня до 6 часов и введения 30-часовой рабочей недели без понижения заработка, а также за счет роста времени оплачиваемых отпусков. В качестве меры, ведущей к решению этой задачи, заслуживает поддержку предложение XXXV конференции портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга об уменьшении продолжительности рабочей недели до 32 часов при сохранении заработной платы как за сокращаемую рабочую неделю.

КОНФЕРЕНЦИЯ РЕКОМЕНДУЕТ:

научным работникам:

- осуществлять и развивать обоснование факторов и способов сокращения рабочего дня до 6 часов, а рабочей недели — до 30 часов и увеличения свободного времени в целях развития работников как основной производительной силы общества и основы народа;

работникам:

- добиваться включения в Трудовой кодекс РФ и коллективные договоры норм о сокращении рабочего дня при повышении общего заработка, об увеличении продолжительности оплачиваемых отпусков и об использовании высвобождаемого времени для повышения квалификационно-образовательного уровня работников, участия в профсоюзной деятельности и управлении предприятиями, посещения учреждений культуры и занятий физической культурой за счет средств работодателя, распоряжающегося созданной работником прибавочной стоимостью.

предпринимателям:

- в целях обеспечения прогресса отечественного производства и роста рентабельности бизнеса делать ставку на создание условий для развития работников, в том числе за счет сокращения рабочего и увеличения свободного времени

государству:

- при определении в Трудовом кодексе РФ нормальной продолжительности рабочего времени установить в качестве базовой нормы продолжительность рабочего дня, а не рабочей недели; включить в Трудовой кодекс РФ статью о сокращении нормальной продолжительности рабочего дня до 6 часов, а рабочей недели — до 30 часов при общем повышении заработной платы.

Нижний Новгород, 12 октября 2012 г.

ГОРОДА И ОБЛАСТИ, ГДЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ГАЗЕТА

Арзамас-16, Архангельская обл., Астрахань, Балахна, Барнаул, Белгород, Благовещенск, Бор, Владивосток, Воронежская обл., Вышний Волочек, Глазов, Екатеринбург, Железноводск, Заводоуковск, Иваново, Иркутская обл., Казань, Кемерово, Киев, Киров, Респ. Коми, Краснодарский край, Красноярск, Кстово, Курган, Ленинградская обл., Магадан, Минск, Мирный, Москва, Московская обл., Мурманская обл., Нальчик, Невинномысск, Нижневартовск, Нижний Новгород, Нижний Тагил, Великий Новгород, Новокузнецк, Нововоронеж, Новосибирск, Новосольники, Омск, Оренбург, Орёл, Пенза, Пермская обл., Петропавловск-Камчатский, Приморский край, Ростов-на-Дону, Самара, Санкт-Петербург, Саратовская обл., Северодвинск, Смоленск, Сочи, Ставропольский край, Сургут, Сыктывкар, Тверь, Тольятти, Торонто (Канада), Тула, Тюменская обл., Удмуртия, Улан-Удэ, Ульяновск, Уссурийск, Уфа, Харьков, Чита, Якутск, Ярославская обл.

Главный редактор М. ПОПОВ

Учредитель — трудовая коллекция редакции

Зарегистрирована Мининформпечати: рег. свид. №1178 от 04.10.1991 г.

Адрес редакции и издателя: 191060, Санкт-Петербург, Смольный

Корректура С.М. Шульженко

Изготовление фотоформ и печать в Филиале «Санкт-Петербургский газетный комплекс» ОАО «Орден Октябрьской революции и Трудового Красного Знамени Производственная типография». Санкт-Петербург, Ленинский пр., 139. Тираж 10 000 экз. Заказ №951. Номер подписан в 14 час. 30.11.2012 г.

Телефоны редакции: (812) 598-62-04, (812) 939-60-99; Факс (812) 550-14-76 E-mail: fra@nevalink.net http://rpw.ru/nr Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия общению рабочих) 194156 СПб, 2-й Муирский пр., 10-3-61

Фото А.А. Былинский

ПЕРВЫЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНГРЕСС ПОЛИТЭКОНОМОВ-МАРКСИСТОВ

В Москве 17–18 ноября под лозунгом «Марксистская политическая экономия в борьбе рабочего класса за социализм» собралась ученые-экономисты из многих городов России и братских республик СССР Обсуждался широкий круг проблем экономической теории марксизма, её связей с политической теорией и философско-методологической основой. Главной темой, прошедшей через все обсуждение, стала тема связи марксистской политической экономии с рабочим и коммунистическим движением. Экономисты и политики на практике разрушения экономики России показали правильность прогнозов тех экономистов-марксистов, которые предсказывали пагубность возврата к рыночным, т.е. буржуазным, отношениям, обосновывали необходимость современной плановой экономики, разоблачали предательский курс Горбачева и Ельцина на приватизацию общественной собственности. Конгресс показал, что в России имеется много серьезных глубоких экономистов, способных предложить выход из кризиса на путь прогрессивного динамичного развития.

По итогам работы Конгресса была принята резолюция, наметившая путь совместной разработки актуальных экономических проблем и соединения науки с практикой борьбы рабочего класса за прогрессивные преобразования общества.

ПЛАН ЗАНЯТИЙ Университета рабочих корреспондентов Фонда Рабочей Академии в первом полугодии 2013 года

- 14.II. «Наука логики» Гегеля — компендиум диалектики. Профессор М.В. Попов.
- 21.II. Протворение коммунистического движения и пути их разрешения. Первый секретарь ЦК РКРП В.А. Тюлькин.
- 28.II. «Манифест коммунистической партии». Докцент И.М. Герасимов.
- 14.III. Сохранение и развитие рабочих профсоюзных организаций. Член Российского профсоюза докеров Ю.Л. Рысев.
- 21.III. Логика «Капитала» К.Маркса. Профессор Д.З. Мутагиров.
- 28.III. Работа В.И. Ленина «Материализм и эмпириокритицизм. Профессор В.П. Огородников.
- 4.IV. Разрешение противоречий профсоюзного движения. Член Российского профсоюза докеров М.Ю. Веляев.
- 11.IV. Модернизация российской общества: реальность и мифы. Профессор В.Н. Волович.
- 18.IV. Работа В.И. Ленина «Выборы в Учредительное собрание и диктатура пролетариата». Секретарь ЦК РКРП О.Н. Соловьев.
- 22.IV. VII ежегодная международная научно-практическая конференция «В.И. Ленин в современном мире».
- 16.V. Работа В.И. Ленина «Грозная катастрофа и как с ней бороться». Канд. экон. наук Б.Н. Гашиш.
- 23.V. Итоговое занятие.

Занятия проводятся по четвергам с 19.00 по адресу: СПб, ул. Очаковская, д. 7, 4-й этаж, РКРП. Телефон 598-62-04.

Видеозаписи лекций размещаются на сайте Фонда Рабочей Академии в видеотеке по адресу www.rpw.ru/video