

О ЗАСЕДАНИИ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ — ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩЕГО СЕМИНАРА ПО РАБОЧЕМУ ДВИЖЕНИЮ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ

15–16 марта 2008 года в Нижнем Новгороде состоялось заседание Российского комитета рабочих. В его работе приняли участие делегаты с решающим голосом: токарь-расточник завода «Красное Сормово» **В.А. Брагин** (Нижний Новгород), токарь ВНИИЭФ **Е.В. Прокуровская** (г. Саратов), контролёр ВНИИЭФ **Т.И. Чередник** (г. Саратов), токарь ВНИИЭФ **В.В. Гладников** (г. Саратов), наладчик КИПиА завода им. Кулакова **В.Ф. Уманцев** (Ленинград), фрезеровщик ВНИИЭФ **П.М. Романов** (г. Саратов), наладчик АМО Зил **В.И. Шишкарёв** (Москва), токарь МП «Водоканал» **К.А. Сенков** (Нижний Новгород), регулировщик завода «Электромаш» **В.М. Кудрявцев** (Нижний Новгород), электромонтёр-ремонтник завода «ТочМаш» **Н.В. Обнорский** (г. Владимир), водитель ОАО «Астраханьэнерго» **О.К. Чугунова** (г. Астрахань), фрезеровщица завода «Красное Сормово» **М.А. Игошина** (Нижний Новгород), токарь завода «Красное Сормово» **А.И. Ковалёв** (Нижний Новгород), водитель ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» **Н.П. Французов** (Ленинград).

С мандатами делегатов с совещательным голосом в работе РКР участвовали: **А.П. Шумаков** — член президиума Ивановской областной общественной организации «Союз рабочих», **О.Б. Бабич** — заместитель председателя Федерации профсоюзов России (Москва), **С.В. Кило** — заместитель председателя профкома «Защита труда» ОАО «Невинномысский Азот» (г. Невинномысск) **В.В. Кривокопа** — мастер, председатель профкома ООО «Депо Еврохим» (г. Невинномысск), **Л.В. Гамов** — сопредседатель Объединённого рабочего профсоюза «Защита», научный сотрудник ИТМФ (г. Саратов), **Л.К. Зязина** — сопредседатель городского комитета независимого профсоюза «Защита» (г. Саратов), **С.Ф. Матюшкин** — представитель РКР в г. Кстово.

В обеспечении заседания РКР участвовали научные консультанты: доктор экономических наук профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского **А.В. Золотов**, доктор философских наук профессор Ленинградского государственного уни-

верситета **А.С. Казённов**, доктор философских наук профессор Санкт-Петербургского государственного университета **М.В. Попов**.

Обсуждались вопросы продвижения программы профсоюзов «Задачи коллективных действий», тактика борьбы за приближение заработной платы к стоимости рабочей силы работников, обеспечения руководящей роли рабочих в рабочих профсоюзах.

Приняты постановления «О продвижении программы единых действий профсоюзов «ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ», «Тактика борьбы за приближение заработной платы к стоимости рабочей силы» и «Обеспечение руководящей роли рабочих в рабочих профсоюзах»

Следующее заседание Российского комитета рабочих состоится в Нижнем Новгороде 11–12 октября 2008 года. В повестке дня обмен опытом борьбы за повышение уровня реального содержания заработной платы, организация учёбы рабочих, ход реализации Программы единых действий профсоюзов

II СЪЕЗД ФПР

15 мая 2008 года в 11.00 мск. в здании ФГУП «госкорпорация по ОрВД» состоится II Съезд Федерации профсоюзов России.

Проект повестки:

1. Отчет Президиума ЦС ФПР.
2. Отчет КРК ФПР.
3. Выборы председателя и заместителей председателя Президиума ЦС ФПР.
4. Выборы КРК ФПР.
5. Обсуждение и принятие программных документов.
6. Разное.

Прошу делегатов Съезда ФПР сообщить о своем прибытии и необходимости бронирования гостиницы.

Президент ФПР С.А. Ковалев

ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР

ТАКТИКА БОРЬБЫ ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Борьба рабочих носит пока еще зачаточный характер, поскольку зачаточное и капиталистическое производство в России, и субъективные возможности людей, не научившихся пока отстаивать свои интересы и даже не понимающих свои интересы. Рабочие как продавцы своей рабочей силы должны стремиться продавать ее не ниже стоимости, обеспечивающей нормальное воспроизводство работника и его семьи. Таким образом, вопрос о повышении заработной платы переводится из плоскости субъективных претензий на увеличение зарплаты на 10 или 20% (кстати, а почему на 20, почему не на 30 или 40?) в плоскость установления объективно необходимой цены рабочей силы, в плоскость справедливого — одинакового подхода ко всем товарам, включая и товар «рабочая сила».

Каждому работнику по отдельности свое экономически обоснованное право продавать рабочую силу по стоимости не реализовать. Как капиталисты реализуют свои интересы только с помощью общественных объединений и государства, так и работники могут добиваться справедливой зарплаты, соответствующей стоимости их рабочей силы, только с помощью общественных организаций — профсоюзов, только коллективными действиями.

Так говорит теория. А что показывает практика? Прежде всего, весь опыт реальной борьбы рабочих показывает: зарплату серьезно повышали лишь тем, кто ее требовал и был готов подтвердить свои требования забастовкой — это, прежде всего, докеры, авиадиспетчеры, затем — автомобилестроители, создавшие независимые союзы по профессии, то есть подлинно профессиональные союзы. Наиболее развитые профсоюзы пришли к выводу о необходимости бороться не за отдельное локальное и временное повышение зарплаты, которое через год съест инфляция, а за реализацию законного права на получение адекватной цены за свой товар.

Докеры рассчитали, что их рабочая сила стоит 202 408 рублей. Кому-то это кажется много и представляется чем-то нереальным. На практике же докеры гамбургского порта в Германии получают в пересчете на наши деньги 350 000 руб. Так что 200 000 рублей — это в полтора раза меньше, чем в Европе.

Опыт показывает, что уже сейчас буржуа готовы платить рабочим 60–100 тыс. рублей в отдельных отраслях. Это уже только в 2 раза меньше реальной стоимости рабочей силы докеров. Но это есть там, где есть сильный профсоюз. Следовательно, мы можем догнать Европу в 2 шага:

а) добиться сначала получения стоимости рабочей силы по российским меркам, то есть 200 000 руб. для докеров (представителям других профессий следует рассчитать стоимость своей рабочей силы по схеме, предложенной докерами);

б) добиться западноевропейского уровня зарплаты вслед за достижением западной производительности труда.

Что касается последнего, то дело здесь не столько в квалификации рабочих (они могут быстро освоить новую технику на базе еще советского образования), а в новой технике и технологиях, которые должны обеспечить собственники средств производства. Но последние не торопятся покупать новые орудия труда. Они, таким образом, тормозят рост производительности труда. Соответственно и рост своих доходов тоже.

Еще больше, чем докеры, в такой практике заинтересованы рабочие других профессий — ведь они нередко получают значительно меньше, чем докеры. Средняя заработная плата в России составляет лишь 13 тыс. руб. в месяц. И это наглядный аргумент за то, что приличную зарплату имеют только те, кто ее требуют. Авиадиспетчеры и докеры научились требовать — они получают. Кто не научился — получают подкачки на выживание, а не заработную плату как стоимость рабочей силы.

Российский комитет рабочих постановляет:

1) при подготовке и проведении коллективных переговоров и коллективных трудовых споров по заработной плате исходить из расчета стоимости рабочей силы работников, определяемой затратами на нормальное воспроизводство работников и членов их семей, оформляя указанный расчет как официальный документ коллективных переговоров;

2) требования по заработной плате формулировать как установление ее на уровне определенного процента стоимости рабочей силы, рассчитанного в денежной форме в текущих ценах;

3) добиваться постепенного, но неуклонного приближения зарплаты как цены рабочей силы к ее стоимости, имея в виду ее выведение в перспективе на уровень стоимости рабочей силы.

Нижний Новгород, 16.03.08



НАШИ ТРЕБОВАНИЯ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ЗАКОННЫ И ОБОСНОВАНЫ

Последние события, которые происходят в нашей Первой стивидорной компании морского порта Санкт-Петербурга, приводят меня к мысли — странные у нас руководители. Я имею в виду нашего дорогого директора и некоторых наших профсоюзных лидеров. Прихожу как-то на работу и вижу на доске объявлений обращение директора к работникам. Читаю и не могу взять в толк, о какой заботе, о каком благополучии работников идет речь в этом обращении. Неужели о повышении нам, докерам, зарплаты на 10% с 1 апреля?

Думаю, это была первоапрельская шутка. Почему? Да потому, что такое повышение точно мое благосостояние по сравнению с тем, что было год назад, не улучшит.

А другой тезис — «И мы идем по намеченному плану». Что это за план? Развалить предприятие? Дождаться, когда часть докеров уйдет на профзаболевание, а другая часть, которая помоложе и полна еще сил, найдёт другую работу?

Если это так, то сей план уже реализуется. Если 2–3 года назад услышать о том, что докер уволился по собственному желанию, было невозможным, то сейчас тем, что увольняются докеры, никого не удивишь.

Уважаемый г-н Лисин! Не верной дорогой идут ваши директора. Вот вчера включил телевизор, а там выбранный новый президент Медведев встречается с нашими представителями бизнеса и те жалуются — вот, мол, не хватает в стране высококвалифицированных рабочих — дефицит. Избранный президент подтвердил, что стране нужны такие рабочие, и что эту проблему нужно срочно решать.

А что делают ваши директора? Вместо того, чтобы помочь решить этот вопрос и сохранить у нас в порту высококвалифицированные кадры, вставляют палки в колеса президентской программы, увеличивая этот дефицит.

Ещё одна странность — директора все запрашивают от нас обоснования. «Почему Вы требуете повысить зар-

ботную плату»? Хотел бы я посмотреть на того директора, который пришел бы на рынок и потребовал у продавца: «Обоснуй-ка, продавец, почему у твоего товара такая цена?». Думаю, продавец послал бы его в известном направлении.

Сегодня мы, работники, сказали: «Наш товар (руки, ноги, голова, в общем, рабочая сила) подорожал на 30%», а директора — «Дайте обоснование». Странные люди.

Вчера вы не согласились купить товар за предложенную бросовую цену, сегодня он подорожал, а завтра он будет стоить ещё дороже. Спешите!!!

И всё же опубликовал я в газете «Народная правда» обоснование наших требований путём расчета стоимости рабочей силы докера-механизатора. Помню свое первое впечатление — ух ты, как много. Показал жене, попробовали из этой таблицы что-нибудь убрать — не получилось.

Прошло немного времени, и рассчитанная величина уже не кажется мне такой большой. У лётчиков — больше, чем 200 тысяч. Ко мне заехали мои друзья — нефтяники, простые работники, так вот у них зарплата доходит до 100 тысяч в месяц. Правда, работа у них «собачья». А наша??? Сегодня Евгений Тимофеев уже помог оформить более 200 докерам профзаболевание. А когда-то, вроде бы совсем недавно, они пришли в порт молодыми и здоровыми, и никто из них не думал, что станет инвалидом по профзаболеванию. И теперь скажите, за какие деньги можно купить здоровье?

Поэтому никому из докеров, я уверен, не покажутся высокими требования повысить на первом этапе заработную плату до 20% от стоимости рабочей силы. Ведь это всего лишь 41 тыс. рублей в месяц. Надо обосновать, почему так мало требуем.

Странно ведут себя не только директора, но и некоторые наши профлидеры. Вместо того, чтобы предложить нам, докерам, план реализации требований и найти необходимые для этого

средства — они два месяца решали, проводить конференцию или нет. Провели. И вместо того, чтобы определить дату начала забастовки, решили провести ещё одни переговоры. Переговоры прошли и что в итоге? — Ноль.

Сегодня, если мы хотим достичь необходимого нам результата, нужно выдвинуть новые требования и отказаться от такой формы забастовки, при которой мы садимся и сидим, когда работодатель повысит нам зарплату, наивно полагая что наносим своим сидением большой ущерб миллиардеру-работодателю. При этом мы больше теряем в зарплате. Народ придумал такие формы коллективных действий, при которых потери в заработной плате были бы незначительными, а «головная боль» администрации от наших действий — сильной.

Ведь придумали авиадиспетчеры такие коллективные действия, когда им государство запретило бастовать. Я уверен, и мы сможем придумать и реализовать такие действия.

Например, 14 апреля в нашей стране объявлен день донора. В стране нехватка донорской крови. А теперь представим, что в этот день или в какой-либо другой, наши крановщики и механизаторы помогут стране и государству и сдадут кровь, а потом в какой-нибудь день все вместе воспользуются правом на отдых.

Или, как это сделали авиадиспетчеры, перед работой крановщики и технари проведут спартакиаду и пробегут кросс 10 000 м., после чего по состоянию здоровья никто не сможет написать кран или технику.

Сегодня задача, которая стоит перед нашими лидерами, — разработать план наших совместных коллективных действий, обсудить с народом и приступить к его реализации.

Ждать больше нельзя, а то потеряем любимое предприятие, заодно останемся и без зарплаты.

М.БЕЛЯЕВ, докер-механизатор, ЗАО «Первая стивидорная компания», Санкт-Петербург

ВЫСТУПЛЕНИЯ УЧАСТНИКОВ РКР

О.Б. Бабич, заместитель председателя Федерации профсоюзов России (Москва)

Действующий и вновь избранный президент заявили о том, что планируется разработка концепции социально-экономического развития страны на перспективу. Наша задача состоит в том, чтобы при ее разработке имела место реализация всех основных положений нашей Программы «Задачи коллективных действий».

Часть ее положений может быть реализована на уровне предприятий через коллективный договор. Так, авиационные диспетчеры ведут переговоры об очередном увеличении ставки первого разряда (и заработной платы в целом) на 25%. Официальные цифры по зарплате за 2007 г. персонала, обеспечивающего воздушное движение, выглядят следующим образом: средняя зарплата — 32 тыс. руб., для авиационных диспетчеров — 45 тыс. руб. (без учета доплат за работу в условиях Крайнего Севера, где уже сейчас зарплаты начинаются с 70–80 тыс. руб. и достигают 100 тыс. руб.). Здесь мы видим реальную попытку работников, организованных в профсоюз, довести зарплату до уровня стоимости рабочей силы. Однако даже в случае с авиадиспетчерами у зарубежных коллег авиадиспетчеров зарплата все еще выше (в Болгарии, например, 120 тыс. руб. без всяких коэффициентов). Поэтому борьба за повышение зарплат должна быть продолжена.

Многие из задач коллективных действий могут быть реализованы только на государственном уровне, например, вопросы пенсионного обеспечения.

Взаимоотношения между членами профсоюза не должны строиться по принципу найма на работу отдельных работников для отстаивания прав других работников. Профсоюзная организация — это не адвокатская контора! Очевидно, что чем больше неосвобожденных членов профсоюза выполняет профсоюзную работу, тем меньше будет потребность в освобожденных работников.

Например, в профсоюзе авиадиспетчеров состоит восемь тысяч членов, и только один освобожденный работник. Все остальные являются действующими диспетчерами. Проводятся переговоры, периодически от основной работы освобождаются работники, причем осуществляется постоянная ротация.

Л.В. Гамов, сопредседатель Объединённого рабочего профсоюза «Защита» (г. Саров)

Повышение заработной платы до уровня стоимости рабочей силы. Сейчас российская власть и российская буржуазия очень много говорят об этом. Шанцев в приказном порядке велел своим, местным предпринимателям повысить зарплату на 25%. В России достаточно много работников — менеджеров, специалистов, которые получают заработную плату на уровне 200 тысяч и более рублей в месяц. Мы же должны четко понимать, для кого именно мы хотим поднять заработную плату до уровня стоимости рабочей силы — в первую очередь для рабочих.

Мы в своей профсоюзной организации всегда старались не иметь освобожденных работников и постарались продолжать дальше в том же духе. Но все равно возникает вопрос о механизмах контроля над собственными руководителями. Безусловно, и сменяемость, и неотрыв от производства, все это правильно. Но это все недостаточно. Даже в этих условиях проблема сохраняется, и неосвобожденные лидеры могут перейти на сторону работодателя. Проблема решается только тогда,

когда деятельности профсоюза помогает и не извне, а изнутри, серьезная и ответственная партия, то есть организация более высокого порядка, чем профсоюз.

А.С. Казёнов, профессор Ленинградского государственного университета им. А.С.Пушкина

У многих рабочих сложилась психология выживания, они в 90-е гг. требовали хотя бы минимума зарплаты со своевременной оплатой. Эту психологию надо преодолевать.

Буржуазные СМИ говорят, что из-за роста зарплаты у нас, дескать, складывается проедающий тип экономики. На самом деле, если провести несложный анализ ситуации, то гигантский рост доходов произошел у миллиардеров. Миллиардеры получают в России по 10 млрд. долларов в год, именно они-то и проедают ВВП России.

Даже при росте номинальной зарплаты 25–30%, что характерно только для некоторых, скажем так, выдающихся регионов (Московской, Ленинградской областей) рост реальной зарплаты намного меньше из-за инфляции. Реальная заработная плата выросла хорошо, если на 15–20% в некоторых регионах. Фордовцам, например, повысили с 16 тысяч примерно до 21 тысячи, но всё равно до нормальной заработной платы — как до Луны.

Российский комитет рабочих очень поможет рабочему движению России, если спокойно, по-деловому это разьяснит, покажет примеры успешной борьбы рабочих, организованных в профсоюзы, за повышение зарплат и поможет движению приближения зарплат к стоимости рабочей силы. В таком движении сегодня заинтересован не только рабочий класс, но и некоторые силы в руководстве страны.

С.В. Кило, заместитель председателя профкома «Защита труда» ООО «Невинномысский азот»

Наше предприятие входит в холдинг «Еврохим» и даёт больше всех прибыли в холдинге, при этом получая наименьшую зарплату. Мы в 4 раза превзошли по прибыли ближайшее предприятие холдинга, но на этом предприятии зарплату платят большую, чем у нас.

За последние 2 года у нас происходит модернизация оборудования на предприятии, ставят более экономичное, производительное оборудование. Если 2 года назад мы выпускали в сутки 1400 тонн аммиака, то сейчас выходит до 1700–1750 тонн в сутки. Однако зарплата у нас не повышается, а только индексируется 2 раза в год. Работодатель называет это повышением, а мы — индексацией. Мы будем добиваться повышения зарплат с учетом необходимости приближать ее к стоимости рабочей силы.

Тот профсоюз, который организовался у нас, стал профсоюзом рабочих. Сейчас у нас есть четыре освобожденных должности. Не знаю, хорошо ли это сегодня, так как сегодня высказывалось мнение, что нельзя отрываться от коллектива. Правда, отмечу, что зарплата у освобожденных профработников одинаковая — 12500 руб., как у председателя, так и у его заместителей. Работая аппаратчиком, я получал бы 14000–16000 тыс. рублей.

В.В. Кривокопа, мастер ООО «Евродепохим» (г. Невинномысск)

Раньше мы были подразделением «Невинномысского азота». Коллектив наш 200 человек. Когда нас начали переводить в самостоятельную фирму, мы сразу поставили перед директором «вопрос ребром»: хотите Вы этого, или нет, но профсоюз «Защита труда» будет! Мы начали переговоры по коллективно-

му договору. И через 2 месяца коллективный договор был заключен.

В.М. Кудрявцев, регулировщик радиоаппаратуры завода «Электромаш» (Нижний Новгород)

Наша Программа «Задачи коллективных действий» — это первый документ, созданный профсоюзом как программа единых действий, задача которого объединить все профсоюзы, обратив внимание, не только рабочие, как раз в единых действиях. Сегодня ФНПР, понимая необходимость поддержки снизу, начинает кампанию по структурному объединению. А наш документ, напротив, обеспечивает единство профсоюзов не по структуре, а по действиям.

Не следует упрощать связь между ростом зарплаты и повышением производительности труда, требовать, чтобы сначала выросла производительность, а уж потом зарплата. Я произвожу в месяц продукции примерно на 600 тысяч рублей, какой должна быть доля зарплаты в этой сумме? У меня — 1%. С какой стати требовать с меня повышения производительности труда? Я совершенно спокойно имею право на 10% от стоимости производимой мной продукции. И в этом еще один резерв приведения зарплат в соответствии со стоимостью рабочей силы.

Н.В. Обнорский, электромонтёр-ремонтник завода «ТочМаш» (г. Владимир)

У нас на заводе шестьдесят председателей цехкомов, но среди них всего два или три рабочих. Остальные — ИТР и служащие. Я понимаю, что каждый руководитель старается выбрать председателем того, кто больше его устраивает. Но, с другой стороны, ведь рабочих-то много. Почему они не идут в руководство профсоюза? Ответ всегда один: «Зачем мне это надо?» Первая задача — найти тех рабочих, кто жаждет и будет работать председателем цехкома.

Вторая — это защита профсоюзного лидера, профкомовского или цехового. У нас по коллективному договору меня наказывать не могут без согласия профкома, и более того, я могу требовать, чтобы в случае возникновения конфликтной ситуации мой вопрос рассматривался не на президиуме профкома, а на самом профкоме, где я могу доказывать свою правоту. И, кстати, ни разу не было в нашем цехе, чтобы мы, выйдя на полный профком, проигрывали, потому что собирается масса народа, а не узкая группа лиц, как на президиуме. Но нужно защищать не только председателей цехкомов. У нас ни один из членов цехкома не может быть наказан без согласия цехкома.

Каждый председатель цехкома у нас неосвобожденный, но имеет двадцать часов в месяц на профсоюзную работу по коллективному договору. Это не значит, что я каждый день должен работать по часу. Я могу работать три или четыре часа. Я не пишу никакого заявления. И это время оплачивается.

М.В. Попов, президент Фонда Рабочей Академии

Свежий опыт успешной забастовочной борьбы имеется во Всеволожске на «Форде». Наши товарищи искусно подошли к организации забастовочных действий. Они заранее рассчитывали на сопротивление, на то, что будут попытки запретить забастовку. И для того, чтобы эти попытки предупредить, был, в частности, придуман следующий маневр. Они в один день провели несколько конференций (законодательство не запрещает) с формально разными требованиями и открыли тем самым несколько трудовых споров. В случае запрета забастовки по одному коллективному трудовому спору, можно было начать забастовку по другому спору (тре-

бования по нему отличались от первого ровно настолько, чтобы формально это был другой спор).

Фордовцы, когда им запретили забастовку, не пошли на позорное соглашение с администрацией. В ответ на отказ администрации от переговоров они начали новую забастовку, с еще более жесткими условиями. Как только профсоюз стал собирать новую конференцию для объявления новой забастовки по новому коллективному трудовому спору (заранее подготовленному), администрация предложила повышение зарплаты на 20% плюс другие льготы.

Мы должны разговаривать с капиталистами на понятном им языке. Они устанавливают цены на свои товары, исходя из затрат — издержки производства плюс средняя прибыль. И работникам на переговорах надо устанавливать уровень стоимости рабочей силы, который должен поддерживаться. Если это установлено (в процентах от стоимости рабочей силы), то, как бы ни менялись цены, каждый квартал (например) должен быть пересчитан заработная плата. Нужно различать стоимость рабочей силы и цену, за которую мы ее хотим продать, на каком уровне от стоимости мы остановимся на переговорах. Тогда переговоры становятся стратегическими: сегодня вы потребуете 10% от стоимости, докеры потребовали 25, а имеют 15. Нужно идти к тому, что потом будет 30, 40, 50, 60... (желательно в обозримый период). С ростом производительности труда появляются резерв и возможность требовать повышения зарплат во столько раз, во сколько вырос уровень производительности. Этот рост зарплат не повлияет на величину прибыли.

Предлагается рассматривать тактику борьбы за повышение заработной платы не как выдвижение требований по процентам прироста зарплат (ведь инфляция может обогнать этот рост), а как требование оплаты труда на определенном уровне от стоимости рабочей силы.

В.Ф. Уманцев, наладчик КИПиА завода им. Кулакова (Ленинград)

У нас рабочий профсоюз, в который мы не принимаем начальников. Профсоюзная организация на нашем заводе небольшая, она существует параллельно с ФНПР. Нам приходится отвоёвывать себе элементарные, прописанные в законодательстве вещи. Мы решаем те вопросы, которые не решает ФНПР и, тем самым, добиваемся авторитета.

Приобретать навыки профсоюзной работы можно и без отрыва от основной профессии. Например, я работаю полные восемь часов, но мой статус и положение на предприятии таково, что я могу около полутора-двух часов в день тратить на профсоюзную работу.

Руководство предприятия может использовать даже самые тонкие и незаметные психологические приемы, находить слабые стороны у профсоюзных лидеров и незаметно переманивать их на свою сторону.

Поэтому необходимо, чтобы у профсоюза была связь с определенными политическими силами, защищающими интересы рабочего класса. Еще лучше, если в составе профсоюза есть люди, состоящие в этих политических организациях.

Н.П. Французов, водитель, председатель профкома ОАО «Сестрорецкий хлебозавод»

Мне товарищи помогли зайти в Интернет и добыть информацию про ежеквартальные отчеты нашей организации. Я увидел много интересного, из доходов нашей организации на зарплату уходит 8,35%, на сырье — 48%, прочие расходы — 2–2,5%.

Узнал, что закупки сырья упали на

13%. Я поинтересовался — были ли у нас в этом квартале какие-то трудности с поставками сырья. Получил ответ: «Трудностей не было, всё нормально». Оказывается, можно снизить стоимость сырья на 13%, и это нисколько не отражается на производстве. Я увидел, вместе с тем, что прочие расходы увеличились до 15%. Деньги в организации есть, это определено, но рабочих они пока обходят стороной.

Мы подсчитали стоимость рабочей силы работников нашего завода. Мы сделали расчёт стоимости рабочей силы двух работающих — мужа и жены, она составляет 175 525 рублей на двоих человек. Мы учили и размер материнского капитала, и прочие выплаты. Затраты на 1 работающего (с учётом того, что один из супругов работает 25 лет, а другой — 16 лет) составляют 105 тысяч рублей. Эта сумма и является стоимостью рабочей силы на производстве.

О.К. Чугунова, водитель, председатель профсоюзной организации «Защита» ОАО «Астраханьэнерго»

Нам нужно сделать очень многое — чтобы были нормальные условия труда, спецодежда, аттестация, дополнительные дни к отпуску, мыло, молоко и т.д. Работы очень много. Будем всего этого добиваться.

Я являюсь неосвобожденным председателем, работаю водителем на аварийной машине и просто так вырваться для профсоюзных дел практически невозможно. Но в прежней организации мы нашли выход. «Защита» заключила соглашение с работодателем, где было оговорено, что неосвобожденного председателя профкома освобождают с сохранением среднемесячного заработка и рабочего места на поездку на съезд, на учебу, а также для проведения профсоюзной работы, и часы не были оговорены. При возникновении какого-либо конфликта я писала заявление с просьбой предоставить мне два дня для профсоюзных дел. Сейчас у нас новое предприятие, и мы пытаемся подписать такое соглашение.

У нас рабочий профсоюз, и наш председатель должен быть всегда среди рабочих. А то, что вы просто прошли по цеху, ничего не дает. Не важно, один человек прошел или четыре. У меня участки тоже разбросаны, но если мне необходимо поехать туда, хотя бы раз в месяц, я пишу бумагу и еду.

Я считаю, что любой председатель, как только он становится освобожденным — это уже не председатель, потому что человек привлекает постоянно ничего не делать. И это приближает его постепенно к директору. Пройдет год, полтора, и такому председателю доверять уже не будет.

А.П. Шумаков, представитель Росийского комитета рабочих в Ивановской области

Как показывает опыт, рост зарплат сегодня отстает от роста объема производства. У нас на ивановских предприятиях объём производства вырос на 72%, а увеличение зарплат отстает втрое. Происходит относительное уменьшение заработной платы в структуре себестоимости продукции. В такой ситуации чем больше продукции производится, тем меньшую долю от выручки получают работники в виде заработной платы.

Механизм переработок — это средство контроля нанимателей над работниками. Поэтому профсоюзы должны выступать за сокращение сверхурочных.

Мы хотим сформировать у рабочих адекватное отношение к оплате труда, понимание необходимости повысить зарплату до стоимости рабочей силы. Для этого мы в Ивановском совете рабочих сделали и распространили 2,5 тысячи листовок.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР: «ОБЕСПЕЧЕНИЕ РУКОВОДЯЩЕЙ РОЛИ РАБОЧИХ В РАБОЧИХ ПРОФСОЮЗАХ»

Российский комитет рабочих отмечает, что обеспечение руководящей роли рабочих в рабочих профсоюзах остается насущной задачей для профсоюзного движения России. Только при рабочем руководстве профсоюзная организация способна последовательно выражать и отстаивать интересы рабочих, организовывать эффективные коллективные действия, включая забастовки, позволяющие добиваться повышения зарплат рабочих, улучшения условий их труда, осуществления других жизненно важных требований. Наоборот, преобладание профсоюзных функционеров, хоть и бывших рабочих, затрудняет выражение профсоюзной организацией интересов рабочих и создает условия для появления в ней агентов влияния работодателей, что парализует способность

профсоюза организовать успешные коллективные действия за права и интересы работников.

Для обеспечения руководящей роли рабочих в рабочих профсоюзах Российский комитет рабочих рекомендует:

1. Применять в рабочих профсоюзах норму, согласно которой большинство в их руководящих органах (на собраниях и конференциях, в профкоме, цехкоме и т.д.) составляют рабочие, а решение профсоюзного органа считается принятым, если рабочие имеют большинство среди присутствующих на заседании (при наличии общего кворума).

2. Создавать условия для сочетания рабочими производственной деятельности с выполнением ответственных профсоюзных поручений: добиваться освобождения рабочих от ос-

новной работы с сохранением среднего заработка на время участия в коллективных переговорах и примирительных процедурах при решении коллективных трудовых споров; частично освобождать от основной работы для выполнения обязанностей председателя (заместителя председателя) профкома (цехкома) с оплатой в размере среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом и коллективным договором; регулярно проводить обучение рабочих основам трудового законодательства, экономике труда, передовому опыту профсоюзной работы; расширять круг рабочих, выполняющих профсоюзные поручения с частичным освобождением от основной работы с оплатой по среднему заработку.

3. Нанимать, при необходимости, специали-

стов и технических работников, а выборных работников освобождать от основной работы полностью только в порядке исключения. Устанавливать заработную плату штатным работникам профсоюзной организации на уровне не выше средней заработной платы рабочих, определяющих профиль профсоюзной организации. Не допускать выплат и льгот штатным профсоюзным работникам за счет средств работодателя, если такие выплаты и льготы не распространяются на всех работников. Включать штатных профсоюзных работников в состав профсоюзных групп с преобладанием рабочих.

Российский комитет рабочих призывает рабочих России добиться руководящей роли в своих профсоюзах.

Нижний Новгород, 16.03.08

Красное Сормово

ЗАГЛЯДЫВАЯ В ЗАВТРА

В сентябре 2007 года XI Съезд межрегионального объединения рабочих профсоюзов «Защита труда» принял «Программу коллективных действий», которая определяет крупные задачи, стоящие перед рабочими профсоюзами. В качестве первоочередной задачи выступает доведение зарплаты российских работников до стоимости рабочей силы, для квалифицированных рабочих — до 45-250 тыс. руб. в месяц. Наш корреспондент беседует о программе с председателем «Защиты труда» завода «Красное Сормово» М.А. Игошиной.

— Мария Александровна, как Вы оцениваете «Программу коллективных действий»?

— Такая программа нужна. Рабочим надо видеть, чего следует добиваться, чтобы наша жизнь становилась лучше. Кстати, руководство страны заговорило о перспективах развития России до 2020 года, и нам важно заглянуть в завтра.

— В программе прежде всего ставится задача доведения зарплаты квалифицированных рабочих до стоимости рабочей силы — до 45-250 тыс. руб. в месяц (при ценах 2007 г.). Откуда появилась такая цифра?

— А Вы посчитайте, сколько сегодня стоит купить квартиру в кредит и обставить ее, сколько нужно платить за жилье, за питание, за лечение, за отдых, за образование детей и т.д. Наши товарищи из профсоюза докеров посчитали, а мы проверили. Вот и вышла такая цифра. Ничего сверхъестественного в ней нет. Это столько, сколько нужно для нормальной жизни работника и его семьи. Правда, семьи полноценной, с тремя детьми, чтобы Россия не вымирала, а, наоборот, набирала силу.

— Как соотносится с этой суммой зарплата рабочих «Красного Сормова»?

— Пока наша зарплата во много раз ниже нормальной.

— Почему-то не слышно, чтобы сормовские рабочие требовали повысить зарплату до такого уровня.

— Сразу нормальной зарплаты не добиться. Надо, чтобы росли заказы, чтобы появлялись в цехах новые станки. Но зарплата должна расти, расти быстрее, чем цены, и не раз в год, а хотя бы раз в квартал. «Защита труда» проводила собрание в нашем цехе с подобными требованиями. Недавно о повышении зарплаты говорили на собрании в цехе СКМ.

Выпросить повышение зарплаты, как правило, не удается, обычно нужны коллективные действия.

На нашем заводе по нынешним временам необычный директор. Он старается услышать работников. А для коллективных действий нужна сильная профсоюзная организация, которая должна для начала разработать хороший коллективный договор и обсудить его во всем коллективе. «Защита труда» имеет хороший проект такого договора, но у нас еще нет профгрупп в каждом цехе. А старый профсоюз, похоже, уже ничего не имеет, кроме автоматически перечисляемых на его счет взносов из каждого цеха.

— Почему же сормовичи не спешат усилить профсоюзную организацию?

— Многие пытаются больше заработать за счет сверхурочных, а не за счет усиления профсоюза.

— И что, получается?

— Месяц-другой получается, а потом зарплату снова уменьшают. Зато начальство попрекает тех, кто требует повысить зарплату за нормальное рабочее время, без сверхурочных, что они «мало работают».

— И все же, если бы нынешняя зарплата по-настоящему не устраивала людей, они попытались бы что-нибудь сделать сообща. Ведь это — «Красное Сормово»!

— На заводе остались в основном те, кому за 50 лет. Мы живем в квартирах, которые нам раньше дали на заводе или которые построили на свою высокую, по советским временам, зарплату. Мы эти квартиры обставили. Дети наши уже выросли. Нам нынешней зарплаты (вместе с пенсией) на еду и плату за жилье пока хватает. На одну пенсию не проживешь, поэтому работаем до последнего, пусть и за малые деньги. Люди терпят.

— Тогда зачем «Защита труда» ставит задачу многократного повышения зарплаты?

— Хочется не терпеть, а нормально жить. Хочется, чтобы рядом работала молодежь, которой при нынешних заработках нет на заводе. При такой зарплате кто останется через 5-10 лет на «Красном Сормове»? Не будет нашего завода, не будет других, где положение несколько не лучше, что же станет с нашими детьми и внуками? А будет расти зарплата, расти по-настоящему, а не вровень с ценами или, отставая от них, тогда и мы наконец-то вздохнем, тогда появится будущее и у завода, и у наших семей.

Такая перспектива не реализуется сама собой, без организованной профсоюзами борьбы рабочих за свои права и интересы.

Вспомнилось, что говорил Дмитрий Васильевич Игошин в таких случаях: «Вперед, без страха и сомнения!».

Не все в профсоюзной жизни зависит от численности членов. Убеждаюсь в этом на опыте нашей профсоюзной организации «Защита труда». Нас пока немного, но нам удалось добиться того, что администрация завода во главе с генеральным директором стала признавать нашу профсоюзную организацию. Добились этого потому что начали требовать.

Старый профсоюз бездействует, а если и действует, то только по указке администрации. Половина его членов уже вышла из профсоюза, новые члены туда не идут. Пассивность того профсоюза известна. Люди ни во что не верят, им ничего не надо. Платят им что-то

— они ходят на работу. Ни какой инициативы работники не проявляют. Большинство из них даже не знают, что такое коллективный до-

ЗАРПЛАТУ НАДО ТРЕБОВАТЬ

говор, есть ли он, заключили ли его, что в нем. Они его не видели, зато подписи все ставили за то, чтобы с них вычитали профсоюзные взносы.

А на счету «Защиты труда» переговоры с руководством завода, письма напрямую директору завода, собрания по вопросу повышения заработной платы. Благодаря таким действиям происходило повышение заработной платы всех рабочих нашего цеха. Тарифная

ставка была увеличена на двенадцать процентов. Также мы добились повышения тарифных коэффициентов, так как тарифная ставка достаточно небольшая.

Хочу повторить: повысить зарплату можно требованиями и только требованиями. Когда руководство приходит в цех и работники молчат или делают вид, что довольны, то ни о каком повышении зарплаты не может быть и речи. Нужно осознавать, что администрация предприятия никогда не будет проявлять в этом вопросе инициативу. Улучшения нашей жизни мы должны требовать сами.

В.А. БРАГИН,
токарь цеха МС-1
ОАО «Завод «Красное Сормово»



НОРМАЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА

Главным направлением работы профсоюзов, в последние годы, является борьба за нормальное содержание заработной платы работников. Основой, точкой отсчета брали разные уровни, но все они являются субъективными, не дающими единой твердой основы для обоснования требований к уровню заработной платы работников. Такой основой является стоимость рабочей силы работников, расчёт которой надо производить самим. Проведение расчёта стоимости рабочей силы очень важно для рабочих потому, что, проводя расчёт, осознаёшь многообразие требующих удовлетворения потребностей, необходимых для развития членов семьи и каждую цифру пропускаешь через своё сознание, а такое осознание уже знание, которое оспорить кому-либо невозможно, то есть это надёжное оружие в борьбе за нормальный уровень заработной платы.

Расчёт стоимости рабочей силы производственного рабочего в Нижнем Новгороде.

Время трудовой деятельности — 30 лет, состав семьи — 5 человек, супруга работает.

Необходимые затраты на семью за 30 лет: Приобретение трёхкомнатной квартиры в кредит на 30 лет — 5000000 руб. + 15264400 руб. (% по кредиту) **20 264 400 руб.**

Страхование жилья **300 240 руб.**

Ремонт квартиры 3 x 330000 = **990 000 руб.**

Коммунальные услуги **13 032 000 руб.**

Газеты, книги, журналы, Интернет, связь **360 000 руб.**

Охрана жилья **756 000 руб.**

Мебель **720 000 руб.**

Бытовая техника:

Холодильник 3 x 15 000 = **45 000 руб.**

Телевизор 3 x 6000 = **18 000 руб.**

Стиральная машина 3 x 12000 = **36 000 руб.**

Посудомоечная машина 3x10000 = **30 000 руб.**

Газовая плита 2 x 10500 = **21 000 руб.**

Кухонные принадлежности **180 000 руб.**

Предметы гигиены,

туалетные принадлежности **180 000 руб.**

Одежда, обувь **2 700 000 руб.**

Личное страхование **288 000 руб.**

Страхование трёх детей до 20 лет **1 080 000 руб.**

Стоматологические услуги **180 000 руб.**

Платные медицинские услуги,

медикаменты **180 000 руб.**

Физкультурно-оздоровительные

мероприятия **150 120 руб.**

Ясли, садик **61 920 руб.**

Школа (отдельные выплаты, учебники, школьные принадлежности и т. д.) **3 600 000 руб.**

ВУЗ 10 семестров x 3x20000 = **600 000 руб.**

Компьютер 6 x 27000 = **162 000 руб.**

Специальные школы для детей **88 200 руб.**

Питание дома **6 480 000 руб.**

Питание вне дома **3 240 000 руб.**

Отчисления в негосударственный пенсионный фонд **720 000 руб.**

Общественный транспорт **842 400 руб.**

Отдых семьёй по путёвке 1 раз в год **2 250 000 руб.**

Подарки на праздники **420 000 руб.**

Посещение музеев, театров,

концертов и т. д. **4 100 000 руб.**

Автомобиль в кредит: 5 x 520000 = 2 600 000 руб.

+7937488 (% по кредиту) = **10 537 488 руб.**

Содержание автомобиля:

страховки, налоги **1 548 000 руб.**

бензин (20000 км. пробега в год) **1 213 200 руб.**

тех. обслуживание (20000 руб. в год) **600 000 руб.**

стоянка **486 000 руб.**

ИТОГО: необходимые затраты на семью на 30 лет **78 459 968 руб.**

Принимаем, что супруга с тремя детьми не работает в течение 9-ти лет, то есть работает 21 год. Её заработную плату, ввиду снижения квалификации из-за длительных перерывов в работе, связанных с воспитанием детей, принимаем в размере 80% от зарплаты супруга и учитываем т.н. «материнский капитал». Получаем затраты на 30 лет: 78459968 руб. минус 500000 руб. («материнский капитал») = 78 409 968 руб. Обозначив месячную стоимость рабочей силы супруга за Z, получим $Z \times 30 \times 12 + 0,8 \times Z \times 21 \times 12 = 78 409 968$ руб., откуда $Z = 139 619$ руб.

Таким образом стоимость рабочей силы супруга 139 619 руб. в месяц, а супруги — $0,8 \times Z = 111 695$ руб в месяц.

В.М. КУДРЯВЦЕВ, регулировщик



Для успешного решения острых социально-экономических проблем требуется обоснованный выбор главных задач, реализация которых способствовала бы социальному оздоровлению страны в целом. При определении таких приоритетов следует исходить из признания работников основной производительной силой общества. Соответственно, выявление и реализация объективных требований развития российских работников открывает перспективу процветания России.

И, наоборот, попытки социального оздоровления, предпринимаемые при консервации проблем трудовой сферы или даже в ущерб развитию российских тружеников объективно обречены на провал.

Так, например, если свести меры по решению демографической проблемы к выплате пособий на детей, не прибавляя зарплату к стоимости рабочей силы, то остановить сокращение численности населения России не удастся. Ведь в условиях капиталистического товарного хозяйства именно зарплата принадлежит основная роль в воспроизводстве работников и их семей. Вот почему первоочередной задачей социального оздоровления является приближение средней зарплаты к стоимости рабочей силы: с нынешних 14–15 тыс. руб. до 100–150 тыс. руб. (при сопоставимых ценах на товары и услуги).

Проблема повышения зарплаты до стоимости рабочей силы, при всей ее значимости, не исчерпывает насущных проблем трудовой сферы. Старение техники ухудшает условия труда, повышает уровень производственного травматизма, толкает предпринимателей на интенсификацию труда и расширение практики сверхурочных работ, что оборачивается утратой привлекательности производственного труда для молодежи, нарушает воспроизводство рабочего класса в новых поколениях. Поэтому объективно требуется широкое внедрение и использование в отечественном производстве прогрессивной техники и технологий, эффективных не только по критерию рентабельности, но и с точки зрения формирования благоприятной для работников трудовой среды.

Признавая основополагающую значимость потребности в труде, следует учитывать, что ее удовлетворение предполагает такую продолжительность рабочего времени, которая не выходила бы за разумные рамки и позволяла бы работнику удовлетворять в пределах свободного времени остальные социальные потребности. 8-часовой рабочий день юридически считает-

ся нормальным, но фактически он давно перестал соответствовать требованиям развития работника. Чуть менее 80 лет назад миллионы рабочих в советской промышленности трудились по 7 часов в день. Тот факт, что их внуки имеют более продолжительный рабочий день, находится в вопиющем противоречии с задачей оздоровления российского общества. Поэтому следует безотлагательно перейти к 35-часовой рабочей неделе.

Сокращение рабочего времени в полной мере послужит развитию работников при наполнении свободного времени соответствующим содержанием. Требуется использовать рост свободного времени прежде всего для организации повышения квалификации работников, их профессиональной переподготовки, что позволит увели-

«ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ», ВЫДВИНУТЫЕ ФЕДЕРАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ, — ПРОГРАММА СОЦИАЛЬНОГО ОЗДОРОВЛЕНИЯ СТРАНЫ

чить производительность труда и зарплату, будет способствовать эффективной занятости, повысит конкурентоспособность отечественных предприятий. Разумеется, такое обучение должно осуществляться с сохранением заработка и иметь для работников обязательный характер.

Решение насущных задач в сфере трудовых отношений, безусловно, сопряжено с позитивным изменением экономической политики государства, в частности, с введением прогрессивного налогообложения, представлением налоговых льгот для наукоемких отраслей, развитием государственных заказов на продукцию промышленных предприятий и закупок сельскохозяйственной продукции и т.д.

Для социального оздоровления России требуется и комплекс мер в области здравоохранения и образования, жилищной политики и пенсионного обеспечения, направленных на повышение благосостояния и развитие всех членов общества.

С учетом того, что задачи оздоровления страны тесно связаны друг с другом и имеют масштабный характер, они могут быть успешно решены при их рассмотрении и реализации в единстве, благодаря целенаправленным действиям заинтересованных общественных сил. Вот почему эти задачи должны предстать в форме программы, нацеленной на социально-экономическое развитие страны.

Объективная потребность в использовании такой программы находит отражение в осуществлении в последнее время ряда социально значимых проектов, финансируемых государством. Отмечая их позитивный характер, следует, однако, констатировать разрозненный характер проектов и тот факт, что они непосредственно не направлены на развитие трудовой сферы, играющей ключевую роль в общественной жизни. Следовательно, их использование недостаточно для целенаправленного социального оздоровления России.

Обозначение руководством страны перспективы трехкратного увеличения ВВП к 2020 г. также свидетельствует об

актуальности программного оформления масштабных задач стратегического характера.

С учетом сказанного трудно переоценить факт выживания Федерацией профсоюзов России в апреле 2007 г. программы «Задачи коллективных действий», уже принятой такими профсоюзами, как объединением рабочих профсоюзов «Защита труда», Федеральным профсоюзом авиадиспетчеров России и Профсоюзом авиационных работников радионавигации, радиолокации и связи. Программа предусматривает реализацию мер, затрагивающих все сферы жизни общества и направленных на обеспечение благосостояния и развития трудящихся и их семей.

Так, документ содержит широкий перечень задач в области трудовых отношений: от установления зарплаты на

уровне стоимости рабочей силы и сокращения рабочего дня — до защиты трудовых прав мигрантов. Существенно, что сформулированные задачи не только научно обоснованы, но в той или иной степени уже ставились и решались передовыми профсоюзными организациями на практике. Например, авиадиспетчеры России добились роста зарплаты до уровня, в 5–6 раз превышающего средний по стране. Поэтому доведение зарплаты до стоимости рабочей силы уже не кажется делом отдаленного будущего.

Программа содержит требование стимулирования развития отечественного производства, в первую очередь, наукоемкого, что, безусловно, необходимо для оздоровления не только трудовых отношений, но и всех остальных сфер жизнедеятельности общества.

Предусмотрен также комплекс прогрессивных мер в области образования и здравоохранения, пенсионного обеспечения, жилищной политики, национальных отношений, прав женщин и молодежи, в политической сфере.

Существование любой программы зависит от того, обращена ли она к общественной силе, объективно заинтересованной в ее реализации. Программа, выдвинутая Федерацией профсоюзов, выражая интересы развития основной производительной силы общества, адресована, прежде всего, российским работникам и предполагает их активные действия по ее реализации.

Поскольку развитие производительных сил в той или иной мере согласуется с интересами всех классов и социальных слоев российского общества, то программа «Задачи коллективных действий» обретает общенациональный характер.

Безусловно, ее реализация привела бы к оздоровлению страны в рамках расширенного воспроизводства капиталистических социально-экономических отношений и потому многие ее меры, несомненно, получат поддержку у предпринимателей. Так, предприятия машиностроения жаждали налоговых льгот, масштабных государственных заказов, остро нуждаются в притоке новых рабочих кадров, в том числе и

благодаря повышению зарплаты.

Общенациональный характер программы означает возможность отражения ее требований в политике современного государства, призванного обеспечивать реализацию общих интересов доминирующего класса, в отличие от специфических интересов его отдельных групп.

Программа является общенациональной и потому, что в отличие от партийных программ не содержит конъюнктурной ориентации на голоса избирателей, не составляет монопольную принадлежность какой-либо политической партии, открыта для поддержки со стороны любой общественной организации.

Больше того, нетрудно спрогнозировать, что требования программы, выдвинутой Федерацией профсоюзов России, целиком или частично найдут отражение в программных документах существующих партий и общественных объединений. Перспективы этих организаций не могут не зависеть от участия в оздоровлении российского общества.

Интересы непосредственной выгоды могут перевесить предпринимательскую заинтересованность в развитии основной производительной силы. Поэтому не следует исключать возможность противодействия прогрессивным мерам.

Разрешение противоречий экономических интересов в соответствии с задачами социального оздоровления требует борьбы рабочего класса, всех наемных работников как общественной силы, наиболее заинтересованной в собственном развитии. Это — борьба созидательной направленности, ведущая к оздоровлению всего российского общества, но, тем не менее, борьба с определенными лишениями и риском. И ее успех напрямую зависит от коллективных действий работников, ибо сила работников именно в их организованности и активности.

Вот почему программа, выдвинутая Федерацией профсоюзов России, предстает в качестве комплекса задач коллективных действий. Поэтому в число ее задач включены меры по развитию трудовых прав, свободы профсоюзной деятельности. Некоторые требования программы, например, введение согласования работодателем с профсоюзом решений, затрагивающих интересы работников, уже осуществлены передовыми профсоюзными организациями. Но подавляющему большинству трудящихся еще предстоит добиться этого права.

С учетом масштабности требований социального оздоровления, правомерно включение в программу задачи осуществления права профсоюзов на ведение коллективных трудовых споров и забастовок, включая забастовки солидарности, политические и общенациональные экономические забастовки. Безусловно, законодательному оформлению перспектив оздоровления России способствовало бы и предусмотренное программой осуществление права отзыва депутатов на основе принципа выборов через трудовые коллективы, который делает отзыв осуществимым практически.

**А.В. ЗОЛОТОВ, д.э.н., профессор,
действительный член
Петровской академии наук и искусств**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР «О ПРОДВИЖЕНИИ ПРОГРАММЫ ЕДИННЫХ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ»

Российский комитет рабочих, заслушав и обсудив доклад заместителя председателя Федерации профсоюзов России О.Б.Бабича, отмечает, что после утверждения программы «Задачи коллективных действий» съездами Объединенного рабочего профсоюза «Защита», Федерального профсоюза авиадиспетчеров России и Профсоюза авиационных работников радиолокации, радионавигации и связи продолжается ознакомление с ней российских трудящихся, в том числе с помощью ее опубликования в газете «Народная правда». Программа получает поддержку в трудовых коллективах, она была одобрена на международной научно-практической конференции «Задачи коллективных действий работников, организованных в профсоюзы». Появляется опыт (например, в профсоюзной организации ОАО «Сестрорецкий хлебокомбинат») выполнения требований к работодателю с учетом первоочередной задачи программы — установления цены рабочей силы российских работников на уровне ее стоимости. После выдвижения программы руководство страны начало формулировать долгосрочные проекты социально-экономического развития России.

Положительная оценка содержания программы не исключает уточнения ее требований в целях более последовательного выражения интересов развития работников, приведения их в соответствие с прогрессивными требованиями международного рабочего движения. Так, заслуживает поддержки поставленная в 1997 г. Конгрессом профсоюзов Норвегии задача достижения 6-часового рабочего дня и 30-часовой рабочей недели.

Российский комитет рабочих выступает за принятие программы «Задачи коллективных действий» на съезде Федерации профсоюзов России и призывает все профсоюзные организации принять ее для содействия усилий в борьбе за интересы работников и придания этой борьбе наступательного характера и просит Объединенный рабочий профсоюз «Защита», Федеральный профсоюз авиадиспетчеров России и Профсоюз авиационных работников радиолокации, радионавигации и связи безотлагательно внести программу «Задачи коллективных действий» в качестве предложения в Долгосрочную концепцию социально-экономического развития страны до 2020 г., разрабатываемую правительством России.

Нижний Новгород, 16.03.08

ИМЕЕТ ЛИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ КОМИТЕТ ПО ПЕЧАТИ СОЦИАЛЬНУЮ ЗНАЧИМОСТЬ?

Имеется ли санкт-петербургский комитет по печати массовой информации оказывают большое влияние на общественное сознание и через него — на ситуацию в стране. Осознавая общественную значимость печатных изданий, учитывая, что редакция не рекламного и не эротического издания имеет большие финансовые трудности, Законодательным Собранием Санкт-Петербурга был принят Закон, предусматривающий льготу по арендной плате для печатных изданий. Если арендодателем помещения, занимаемого редакцией, является Санкт-Петербург и редакция использует помещение для издания газеты, то она платит арендную плату по ставке 10% от максимальной.

Решение, конечно, правильное. Без этого газете, отстаивающей интересы простых горожан, оплачивать помещение просто нереально. Но вот беда, нужна бумага от структуры, решающей, кому давать льготу, а кому — не давать. Этим занимается Комитет по печати и взаимодействию со СМИ.

По идее чиновники — слуги народа. И задача их по определению социальной значимости издания проста. Если не редакционная деятельность в работе редакции занимает не более 30% — извольте выдать справку.

Но отечественным чиновникам роль слуги не по душе, они хотят «володеть и княжить».

В мае 2006 года комиссия Комитета по печати нагрянула в редакцию Российской общественно-политической газеты «Народная правда». Вроде бы случай простой. Ничем, кроме издания газеты, редакция не занимается. Но справка газете бюрократами до сих пор не выдана, хотя прошло уже два года. Комиссия явно стремилась освободить от редакции помещение в центре города, а заодно и навредить газете, которая кому-то не по нраву, хотя печатает послания и выступления президента страны, аккредитована при Федеральном Собрании РФ и поддерживает созидательные тенденции.

Редакция обжаловала упорное нежелание чиновников выполнять свои обязанности в суде, и Тринадцатый арбитражный апелляционный суд 25 декабря 2007 г., рассмотрев все обстоятельства дела, включая изучение фотосессий редакционных помещений, представленных как редакцией, так и комитетом по печати, то есть, по сути, выполнив за чиновников их работу, постановил «Обязать Комитет по печати и взаимодействию со средствами массовой информации выдать заявителю документ,

подтверждающий осуществление ООО «Редакция газеты «Народная правда» социально значимого вида деятельности».

По логике вещей, комитету по печати следовало поблагодарить суд за выполненную вместо него работу и немедленно выдать требуемую справку. Но чиновникам, получающим наши деньги (кстати, Россия едва ли не единственная в мире страна, где трудящиеся и олигархи платят одинаковый налог — 13%) надо чем-то себя занять. И вот штатный юрист комитета (зарплата которого, наверняка не меньше зарплаты доктора наук, профессора Политехнического университета, которая составляет около 15 000 рублей) подал кассационную жалобу в Федеральный арбитражный суд Северо-Западного округа. Однако суд эту жалобу оставил без удовлетворения.

Только при помощи Службы судебных приставов комитет по печати сподобился выдать бумагу. Но и здесь господина чиновники остались верны себе — бумага оказалась не соответствующей оговоренным Постановлением Правительства Санкт-Петербурга требованиям.

Изложенных фактов достаточно для постановки вопроса о том, нужен ли городу такой

Комитет по печати и взаимодействию со СМИ? Может ли позволить себе город в условиях, когда зарплата многих специалистов с высочайшей квалификацией находится на грани нищеты, позволить себе содержать высокооплачиваемых чиновников, которые не дело пытаются, а от дела лытают? Тем более, что эти чиновники занимают помещения в Смольном, на которые по праву может претендовать редакция Народной правды — единственной Российской газеты, имеющей штаб-квартиру в Петербурге, и размещавшейся в Смольном до конца 1993 года. Юридический адрес Редакции и адрес по регистрации — Смольный.

Поставленная в статье проблема носит не частный, а общий характер. Расплодившиеся прожорливые чиновники, немалое число которых имеет недвижимость за границей и рассматривает Россию как «эту страну», из которой следует «качать и качать» — одна из главных преград на пути пока еще робкой тенденции изменений к лучшему. Проблему эту надо решать и уместно начать её решение с руководства комитета по печати и взаимодействию со СМИ.

И. М. ГЕРАСИМОВ

Адрес редакции и издателя: 191104, С.-Петербург, ул. Белинского, д. 13. тел. (812) 579-87-17 E-mail: pt@rpw.ru Http://www.rpw.ru/pt

Цена свободная
Тираж 5 000

Регистрационное свидетельство ПИ №2-5958 от 17 мая 2002 г. выдано Северо-Западным окружным межрегиональным территориальным управлением Министерства Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций

Учредитель и главный редактор И.М. Герасимов
Издатель ООО «Творческий Центр «Победа»
Номер подписан в 18 час. 17.04.2008 г.