

Народная правда

Издается в Ленинграде — Санкт-Петербурге

№ 2 (151)

2014 г.

Цена свободная

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

В Нижнем Новгороде 17 и 18–19 октября 2014 года прошли организованные Фондом Рабочей Академии (Фондом содействия обучению рабочих) Международная научно-практическая конференция «Коллективно-договорное регулирование как проявление закона единства и борьбы противоположностей» (см. Рекомендации на с. 4) и Семинар по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии — осенняя сессия Российского комитета рабочих.

В работе Российского комитета рабочих приняли участие следующие делегаты с решающим голосом: Кальвит Валентин Владимирович — электромонтер ЗАО «Саровская генерирующая компания», сопредседатель РКР, г. Саров; Кузнецов Владимир Алексеевич — токарь ЛП «Технология», Санкт-Петербург; Куслин Евгений Иванович — докер-механизатор ЗАО «Первый контейнерный терминал», Санкт-Петербург; Обнорский Николай Викторович — электромонтер ООО «Промкар», г. Владимир; Сенков Константин Александрович — токарь ОАО «Нижегородский водоканал»; Станиглаз Татьяна Владимировна — маляр-штукатур ЗАО СМУ-2, Санкт-Петербург; Французов Николай Павлович — водитель ООО «Хлебный экспресс», г. Сестрорецк; Ханин Алексей Владимирович — докер-механизатор ЗАО «Первый контейнерный терминал», Санкт-Петербург.

Делегаты с совещательным голосом: Дегтерев Денис Борисович — врач-эндоскопист ООО «Авалетер», Санкт-Петербург; Лапшин Анатолий Никонорович — советник по экономическим вопросам Ивановского областного объединения профсоюзов,



заслуженный экономист РФ; Казеннов Александр Сергеевич — доктор философских наук, профессор, руководитель ленинградского отделения Фонда Рабочей Академии; Мозгалевский Андрей Александрович — фрилансер Красного ТВ; Виньков Юрий Владимирович — член профсоюза «Защита», Ликино-Дулево; Буренков Виктор Викторович — программист ООО «Просервис», г. Воронеж; Казаков Иван Петрович — техник-исследователь КБ-3, г. Саров; Гамов Лев Викторович — научный сотрудник ИТМФ г. Саров; Золо-

тов Александр Владимирович — доктор экономических наук, профессор, консультант РКР; Кудрявцев Владимир Михайлович — представитель РКР по Нижегородской области; Шишкарев Василий Иванович — представитель РКР по Москве и Московской области; Попов Михаил Васильевич — доктор философских наук, профессор, президент Фонда Рабочей Академии.

По результатам работы РКР приняты следующие постановления.

1. Сокращение рабочего времени в контексте борьбы за развитие работников.
2. Решение вопросов занятости работников с помощью коллективных договоров и соглашений.
3. Участие профсоюзных организаций в формировании правил и норм охраны труда и техники безопасности.
4. Эффективная методика заключения коллективного договора.

Очередное заседание Российского комитета рабочих пройдет 21-22 марта 2015 года. В повестке дня следующие вопросы:

- 1) Программа «Задачи коллективных действий профсоюзов» — основа единства профсоюзного движения;
- 2) Обмен опытом борьбы за повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 3) Теория и практика заключения прогрессивных коллективных договоров.

Материалы РКР на стр. 2–4

ОСТАНОВИТЬ ПРЕСЛЕДОВАНИЕ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ АВИАЦИОННЫХ ДИСПЕТЧЕРОВ РОССИИ

www.fpadrus.ru e-mail: postmaster@fatcurus.ru
25993, ГСП-3, Москва, Ленинградский пр-т, 37, комн. 472 тел. факс: (499) 231-53-15

FEDERATION OF AIR TRAFFIC CONTROLLERS' UNIONS OF RUSSIA (FATCUR)

сх. № 333 от 11 октября 2014 г.

Президенту России
В.В. ПУТИНУ

Уважаемый Владимир Владимирович!

Исполнительный комитет ФПАД России обращается к Вам в связи с арестом авиадиспетчеров Внуковского центра обслуживания воздушного движения Дунаева Р.Г., Круглова А.Е. и Кривсун С.П., последовавшим вслед за трагедией в аэропорту Внуково в ночь с 20 на 21 октября 2014 года.

Всем известно, что работа авиадиспетчера связана с обеспечением безопасности воздушного движения и направлена на сохранение жизни пассажиров, что подразумевает высочайший уровень внутренней ответственности у работников, приходящих в профессию.

Произошедшая трагедия и последовавший за ней арест затронули и взволновали все профессиональное сообщество авиадиспетчеров нашей страны. Для каждого авиадиспетчера, следящего за безопасностью воздушного движения в Российской Федерации, дорога честь своей профессии и, в этой ситуации, является насущной необходимостью проведения объективного, честного и всестороннего расследования случившейся трагедии.

Профсоюз, объединяющий подавляющее большинство авиадиспетчеров России уверен, что руководитель полетов Дунаев Р.Г., диспетчер-инструктор Круглов А.Е. и диспетчер-стажер Кривсун С.П. в ночь трагедии, как и всегда, добросовестно выполняли свои обязанности.

Вместе с тем, вызывают тревогу и недоумение действия, совершаемые в ходе расследования, в том числе предварительного, должностными лицами следственных органов.

В ночь случившейся трагедии следователи пытались не допустить к подозреваемым авиадиспетчерам профессиональных адвокатов, многочасовые непрерывные допросы, в том числе в отсутствие адвокатов, попытка голодом и психологическое давление, когда людей на глазах их же коллег вывели закованными в наручники, доведение молодой девушки стажера до обморока — все это просто не укладывается в рамки законности и справедливости.

Совершенно непонятным и необоснованным выглядит избрание меры пресечения в отношении наших коллег в виде домашнего ареста и заключения под стражу.

Александр Круглов, предотвративший крушение самолета в 2007 году и спасший, тем самым, жизни 141 пассажира, помещен в СИЗО в одну камеру с уголовниками.

У следствия, между тем, нет ни одного разумного и логичного мотива для избрания меры пресечения в виде ограничения свободы.

Доводы следствия, что Круглов А.Е., Кривсун С.П. и Дунаев Р.Г., оставаясь на свободе, могут скрыться от предварительного следствия и суда не подкреплены доказательствами.

С первого же дня наши коллеги активно сотрудничают со следственными органами и по первому требованию следствия являлись на допросы, никакие попытки скрыться от следствия или уклониться от сотрудничества в расследовании уголовного дела не проявляли, а следствием такие факты не зафиксированы.

Голословным утверждением является довод о том, что диспетчеры могут «угрожать свидетелям или иным участникам уголовного судопроизводства, которые могут изобличить их в совершении указанного преступления».

Наши коллеги являются простыми работниками, которые никак не могут оказать влияние на кого-либо, поскольку не наделены необходимыми для этого властными (служебными, административными) полномочиями в отношении иных лиц, не могут никак им угрожать или заставлять давать ложные показания в свою пользу.

Заявление следствия о том, что авиадиспетчеры могут «уничтожить доказательства по делу», вообще является верхом абсурда, поскольку все документы и средства объективного контроля изъяты следствием в первые же часы после происшествия.

Все действия диспетчеров всегда записываются на электронных носители памяти и недоступны диспетчерам даже без их изъятия следственными органами.

Совершенно непонятно, с какой целью следственные органы, расследующие уголовное дело в отношении авиадиспетчеров, обвиняемых по ст. 263 УК РФ, т.е. за совершение непреднамеренного деяния, проводят

обыски на квартирах авиадиспетчеров? В ходе обысков, как следует из поступающей информации, обыскиваются даже сливные баки унитазов в туалетных комнатах и холодильники.

Что следователи хотят обнаружить в унитазах: оружие, взрывчатку, тайные инструкции от иностранных разведок?!

В связи с проведенными обысками, можно предположить, что следственные органы уже не только назначили «стрелочников» в лице авиадиспетчеров, но и создают версию «казачного» характера катастрофы. Иначе, чем объяснить изъятие договора купли-продажи однокомнатной квартиры в Московской области при обыске квартиры Александра Круглова. Неужели договор пятилетней давности является доказательством «преступного сговора» по произошедшей трагедии 20.10.2014 г.?

Результат — психологический стресс у арестованных и членов их семей, нанесение ущерба их здоровью.

Такие действия следственных органов уже повлияли на здоровье Светланы Кривсун! Хотя на должность авиадиспетчера отбирают людей с очень высокими требованиями к состоянию здоровья.

А ведь наши коллеги не признаны судом виновными. Скорее всего, не будут признаны таковыми вообще. Как после всего этого им возвращаться к работе, цель которой обеспечение безопасности воздушного движения, жизни и здоровья тысяч пассажиров?

Поскольку официальное расследование происшествия в настоящий момент не завершено, вызывает недоумение столь поспешное выдвижение обвинений в совершении преступления в отношении авиадиспетчеров. В заявлении Межгосударственного авиационного комитета от 24 октября 2014 г., где описывается последовательность событий, нет никаких указаний на преступную небрежность со стороны диспетчеров, находившихся на дежурстве.

Международная организация гражданской авиации (ICAO) требует от Российской Федерации и других заинтересованных государств обеспечить объективную и беспристрастную процедуру расследования в соответствии с общепринятыми нормами. Настоящее расследование может быть эффективным только в том случае, если будет подчинено принятому в мировом авиационном сообществе принципу «Just Culture»: когда сообщая о деталях происшествий и инцидентов, летчики и диспетчеры уверены, что эта информация будет использована с единственной целью — обеспечить безопасность на транспорте, а не найти стрелочника и свалить вину на кого-то.

На 37-й Ассамблее ICAO, которая состоялась в 2010 году, Россия была в числе 170 стран, заявивших о намерении внедрить принцип «Just Culture» в авиации. Поскольку из материалов, опубликованных МАК, не следует, что диспетчеры действовали непрофессионально, решение о предъявлении обвинения в отношении них в настоящее время противоречит обязательствам, взятым РФ перед ICAO.

Считать так же недопустимым предание огласке имен и фамилий участников этого происшествия, т.к. подобный шаг не только не способствует ходу расследования, но и может привести к дискриминации, необъективности в отношении конкретных участников дела.

Является совершенно возмутительным факт разглашения официальным представителем СКР генералом Маркиным В.И. имен авиадиспетчеров, обслуживающих вылет воздушного судна, на борту которого находился президент компании Тоталь.

В результате того, что имена подозреваемых диспетчеров оказались известны всей стране, их семьи подвергаются постоянной моральной прессингу, а впоследствии, возможны угрозы жизни и здоровью, как в отношении самих диспетчеров, так и членов их семей.

Сложившаяся ситуация в целом ухудшает климат на рабочем месте для всех диспетчеров, создавая атмосферу страха перед возможным уголовным преследованием за любое технологическое действие. Позиция следственных органов препятствует созданию необходимых условий для проведения всестороннего и объективного расследования летного происшествия, ставя, таким образом, под угрозу безопасность полетов в России в будущем.

Просим Вас, как гаранта Конституции, взять ход расследования под свой личный контроль, а так же, с учетом всех международных обязательств Российской Федерации, обеспечить объективное и беспристрастное разбирательство по данному делу с соблюдением конституционных прав всех лиц, в отношении которых проводится расследование.

С уважением,
Президент ФПАД России



РОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ДОКЕРОВ ВОЗМУЩЕН ПРЕСЛЕДОВАНИЕМ ПРОФСОЮЗНЫХ АКТИВИСТОВ

15 декабря 2014 года Находкинский городской суд вынес обвинительный приговор в отношении председателя первичной профсоюзной организации Российского профсоюза докеров ОАО «Восточный Порт» Леонида Тихонова и главного бухгалтера профсоюзной организации предприятия Натальи Бондаревой, обвиняемых в присвоении (растрате), то есть хищении чужого имущества, вверенного виновному, совершенном лицом с использованием своего служебного положения, в крупном размере (ч. 3 ст. 160 УК РФ). Суд приговорил: председателя первичной профсоюзной организации Российского профсоюза докеров Леонида Тихонова к наказанию в виде лишения свободы сроком на 1 год 2 месяца. Отбывать наказание осужденные определены в колонии общего режима. Дополнительная мера наказания — лишение права заниматься профсоюзной деятельностью.

Именно этого и добивался работодатель — отстранить строптивого профлидера от руководства организацией и запретить заниматься профсоюзной деятельностью.

Хочу напомнить, что само уголовное дело было возбуждено 22 июня 2012 г. на основании заявления директора по производству ОАО «Восточный порт» Лазарева А.А. Леонида Тихонова обвинили в присвоении принадлежащих ОАО «Восточный порт» денежных средств в сумме 359 571 руб., перечисленных профсоюзу для приобретения новогодних подарков.

При этом и обвинение, и судом было проигнорировано решение профсоюзного комитета докеров ОАО «Восточный порт» о выделении денежных средств, в качестве новогодних подарков, из расчета 500 рублей на каждого члена профсоюза и последующей передаче денежных средств руководителям цехов для вручения работникам ОАО «Восточный порт», являющимся членами профсоюза. Также были проигнорированы показания членов профсоюзной организации РПД ОАО «Восточный порт» (примерно 90–95% от всех членов профсоюза), допрошенных в качестве свидетелей в рамках уголовного дела. Часть из допрошенных подтвердили получение в декабре 2011 года подарков в форме кондитерских изделий и алкогольных напитков, другая часть — в виде денег в размере 500 рублей. И только около 15 человек утверждают, что подарка на Новый год в декабре 2011 года от профсоюза они не получили или сомневаются в получении подарка в связи с давностью событий.

Таким образом, свидетельскими показаниями подтверждается целевое использование денежных средств, выделенных на культурно — массовое мероприятие — празднование Нового года, в виде получения подарков. Следовательно, выдаваемое за факт

«неправомерное удержание чужого имущества с целью обращения его в свою пользу лицом» не нашло объективного подтверждения в ходе расследования уголовного дела.

Кроме того, ОАО «Восточный порт», как юридическое лицо перечислило денежные средства другому юридическому лицу, первичной общественной профсоюзной организации (ПОПО) ОАО «Восточный порт» РПД, на основании коллективного договора для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, которые являются собственностью профсоюза с момента зачисления указанных денежных средств на расчетный счет ПОПО ОАО «Восточный порт» РПД. Ревизионная комиссия РПД, наделенная правом проверять расходование средств профсоюза, выявила отсутствие нецелевого использования денежных средств.

Распоряжение указанной суммой Тихонову Л.И. были вверены не ОАО «Восточный порт», а другим юридическим лицом — профсоюзной организацией, которая избрала его председателем и доверила ему на основании принятых профкомом решений распоряжаться средствами, учтенными на расчетном счете в банке. Поэтому в случае совершения противоправных действий сотрудником профсоюза только профсоюзная организация может быть признана потерпевшей стороной по такому уголовному делу. ОАО «Восточный порт» (работодатель) не может быть признано потерпевшим. Отсутствие надлежащего потерпевшего исключает возможность возбуждения уголовного дела, а его возбуждение свидетельствует о преследовании профсоюзного лидера за его деятельность.

Российский профсоюз докеров не сомневается в невиновности Леонида Тихонова. Такую же позицию занимают профсоюзы докеров других стран. Мы просто шокированы приговором и фактом заключения Леонида Ивановича Тихонова под стражу. Наши юристы в настоящий момент добиваются пересмотра этого жестокого решения и освобождения профсоюзного лидера, как минимум до вступления приговора в законную силу. Безусловно, приговор будет обжалован. В настоящее время о произошедшем проинформированы Международная федерация транспортников и Международная конфедерация профсоюзов, готовится обращение в Международную Организацию Труда. В ближайшее время по обращению Российского профсоюза докеров Конфедерацией труда России и входящими в нее профсоюзами будет инициирована широкая российская и международная кампания за освобождение Леонида Тихонова.

В.В. КОЗАРЕНКО, председатель Российского профсоюза докеров



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

КАК СОКРАЩАТЬ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ ДЛЯ РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ



Золотов Александр Владимирович — доктор экономических наук, профессор, консультант РКР. Вопрос о сокращении рабочего времени неоднократно ставился и обсуждался на РКР. Некоторым казалось, что это вопрос далекого будущего, далекой перспективы, хотя мы всегда приводили аргументы в пользу того, что положительный эффект от этого для развития работников, для развития отечественного производства будет непосредственным и быстрым.

Проблема получила общественный резонанс после того, как в Международной организации труда (МОТ) заговорили о четырехдневной рабочей неделе. Даже небезызвестный секретарь ФНПР Исаев на страницах «Российской газеты» привел мысль Маркса о том, что богатство общества измеряется величиной свободного времени.

Для развитых стран характерно, что продуктов производится все больше, а рабочего времени в общественных масштабах затрачивается все меньше. Такое положение делает возможным, чтобы работники, производящие больше продукта, могли работать в течение меньшего времени и получать более высокую зарплату.

Эта закономерность очень положительно воздействовала на производство, поскольку люди, которые меньше работали, могли использовать больше времени для своего развития.

Не всякое нерабочее время есть время свободное. По Марксу свободным является время для свободного развития — образования, повышения квалификации, участия в делах профсоюза и т.д.

Сокращение рабочего времени дает положительный результат еще и потому, что человек меньше находится во взаимодействии с вредными факторами. Исследования показывают, что с сокращением среднего отработанного времени на 200 часов, продолжительность жизни в стране возрастает на 1 год. Например, если в России среднее количество часов, отработанных за год в расчете на одного работника 1900—2000, то в Германии 1350—1400 часов. Вот уже разница продолжительности жизни в 3 года.

Работники, когда они борются за свои права и интересы, выступали, прежде всего, за сокращение рабочего дня. Для работников — и для производства — выгоды всего сокращая рабочий день и, сокращая продолжительность всех остальных периодов: рабочей недели, времени, отработанного за год и общего времени, отработанного за трудовую жизнь.

Когда мы сокращаем рабочий день, тогда точно высвобождается время, которое можно каждый день посвящать образованию, участию в профсоюзной жизни, следовательно, — участию в борьбе за свои интересы. И это будет, безусловно, свободное время, и тогда работники будут получать все более благоприятные условия для своего свободного развития. В программе «Задачи коллективных действий» записано вполне определенно: «сокращение рабочего дня до шести часов». Если мы сократим рабочий день до шести часов и оставим пять рабочих дней, то получим тогда 30 часов рабочей недели.

МОТ же предлагает иное — четырехдневную рабочую неделю без сокращения общего количества часов, отработанных за неделю. Получается 10-часовая рабочая неделя. Это ведет к повышенным расходам жизненных сил, которые, разумеется, не компенсируются добавлением еще одного выходного дня. И кто после 10 часов работы пойдет на профсоюзное собрание, в профсоюзный комитет поговорить с товарищами? Долгий рабочий день полностью выбивает работников из числа активных борцов за свои интересы.

Впервые за последние десятилетия в России забастовочная борьба развернулась под лозунгом сокращения рабочего времени. И вот совсем недавно пришло известие о том, что руководство «Фольксваген Калуга» согласилось с тем, что рабочая неделя будет 36 часов без сокращения заработной платы. Это — большой успех.

Но не следует забывать, что 36 часов могут распределяться по-разному. Например: четыре дня по 8 часов работы, итого 32 часа, а в пятницу работа до обеда, и вот там 36 часов. Тогда ничего дополнительного в смысле свободного времени работники на буднях не получили.

А 8 часов труда — это много или мало? Вспомним, что требование восьмичасового рабочего дня — это требование 150-летней давности. С тех пор много воды утекло. Например, в период с 1928 года по 1935 год советская промышленность перешла на семичасовой рабочий день.

В 1967 году, то есть не в предвоенное или военное, а в мирное время, у советских трудящихся забрали час свободного времени и ввели 8-часовой рабочий день. Тогда ивановские ткачи резко запротестова-

ли: «Мы и так работаем на пределе. Еще один час — он пустой». Ткачихам, в порядке исключения, оставили 7 часов, а остальных рабочих день удлинили.

Производство от этого только пострадало, и не только производство. С такими работниками, которые меньше думали, меньше знали, проще было обращаться, проще их было задвигать, и через 20 лет их задвинули совсем далеко.

При сокращении рабочего дня в коллективных договорах необходимо предусматривать, чтобы работники использовали высвобождаемое время для своего развития — например, для повышения квалификации. Не обязательно раньше уходить с предприятия. Надо зайти в учебные классы, послушать специалистов, поучиться работе с компьютером. Дополнительный свободный час можно посвятить профсоюзному собранию и т.д.

По предложению МОТ в рабочий день работники не будут иметь никакого свободного времени. А чем тогда будут заполнены выходные? — Или пассивным отдыхом после изнурительной работы, или работой на огороде, которая увеличит рабочее время за неделю. Или, что еще хуже, потреблением алкоголя.

Если бы работники занимались тем, чтобы коллективными действиями повышать зарплату, им не было бы такой нужды на огороде упираться. Многие «огородники» уже и закопали из-за чрезмерного труда. Это — попытка решить проблемы, которые имеют общественные причины, в одиночку. Не получится.

Нам говорят, что в России люди мало работают, так как на пенсию выходят раньше, чем в западных странах. Так надо сравнивать не количество отработанных лет, а количество часов, отработанных за трудовую жизнь. В России, где на пенсию выходят раньше, среднестатистический работник-мужчина отработывает за жизнь 80 000 часов. Между тем во Франции, где пенсионный возраст выше, мужчины отработывают 68 500 часов, в Нидерландах — 69 000, Германии — 71 000, в Норвегии — 73 000 часов, Швеции — 76 000 часов. Аналогичная картина и для женщин.

Российские работники работают больше, чем в европейских странах, и увеличивать их рабочее время недопустимо.

Наше производство задалось, когда же, наконец, сократится рабочий день. В экономически развитых странах люди работают по времени меньше всего, а уровень заработной платы самый высокий. А там, где больше работают, уровень заработной платы меньше. Так давайте обращаться к опыту тех стран, где работают меньше, но производительней.

Надо сокращать рабочий день, увеличивая время общей борьбы за улучшение жизни работников.

Винков Юрий Владимирович — член профсоюза «Защита»,

Ликино-Дулево. Удлинение рабочего дня — это подрыв материальной основы права на объединение в профсоюзы.

У нас начали штрафовать, наказывать за то, что засели на рабочем месте после окончания рабочего времени. Работодатель боится, что начнут люди объединяться.

Рабочим негде собраться. На Западе в каждом более-менее крупном городе есть специальные общественные помещения. Любая организация, любая группа граждан может прийти, собраться. У нас невозможно помещение снять для проведения мероприятий.

Кудрявцев Владимир Михайлович — представитель РКР по Нижегородской области. Я начал работать при шестидневной рабочей неделе, при семичасовом рабочем дне. И переход на восьмичасовой рабочий день и на два выходных произошел у меня на глазах.

Когда был семичасовой рабочий день, у всех было хобби. После работы люди чем-то занимались. Когда перешли на восьмичасовой, казалось бы, два выходных дня получили. Первыми женщины сказали: «Ой, как плохо, всю субботу и воскресенье теперь пахем». А раньше успевали по будням домашние дела делать, и воскресенье было свободно людям для того, чтобы отдохнуть. По городу люди гуляли в воскресенье. Кто-то читал книжки, кто-то занимался радиолюбительством. У кого что.

Два выходных ничего не дали. Даже потери какие-то произошли. Поэтому неправильно говорить о том, что при сокращении рабочего дня людей нельзя заставлять повышать квалификацию, что они должны заниматься любимым делом. Любимых дел при десятичасовом рабочем дне не будет. Нет времени на любимое дело. Остается время только на поесть и поспать.

вообще не должен заниматься штатной численностью. Вот не хотят ни в какую подписывать нам согласование по штатной численности. Ни в какую не хотят прописывать число занятых. Видимо, желают манипулировать численностью.

В данный момент очень важна поддержка самого рабочего коллектива. Без такой поддержки профсоюз являет собой ячейку людей, связанных общей идеей, но ничего не решающих. Не будет поддержки коллектива, который голосует за уставные нормы профкома, который должен озвучивать, не получится никакой борьбы. И профком, в свою очередь, должен смело координировать работу своего коллектива.

Лапшин Анатолий Никонорович — советник по экономическим вопросам

Ивановского областного объединения профсоюзов, заслуженный экономист РФ. Норма о штатной численности работников в колдоговоре очень важна. Она заставляет собственника думать о том, что коллектив должен быть стабильным, должен развиваться.

Я думаю, что наиболее рациональное требование, которое мы должны продвигать — это 35 часов при пятидневной рабочей неделе.

Сенков Константин Александрович — токарь ОАО «Нижегородский водоканал». Придя на «Водоканал» с «Машзавода», я не вышел из профсоюза, как большинство. С чем связано падение численно-

сти предприятий поможет рабочему классу заняться, как говорится, своим историческим предназначением.

Казеннов Александр Сергеевич — доктор философских наук, профессор, руководитель Ленинградского отделения Фонда Рабочей Академии. Ежедневное рабочее время, недельное, месячное, годовое и даже рабочее время в течение жизни связано с самой жизнью. Поэтому, когда с 30-х годов XIX века английские тред-юнионы и чартисты боролись за сокращение рабочего дня и за пенсию, то эти вещи были связаны. Тогда выставлялось требование восьмичасового рабочего дня и шестидесятилетнего возраста выхода на пенсию. При этом надо понимать, что средняя продолжительность жизни рабочих была 50 лет, а требовали они, чтобы пенсию назначали с 60 лет. Отдельные люди, процентов 10, если доживали до 60 лет и старше, получали пенсию.

С разрушением Советского Союза, наступлением капитализма, мы сразу столкнулись с явлением и фактическим увеличением рабочего времени, и с попыткой увеличением возраста выхода на пенсию. Вы помните, что как только разрешили работать на нескольких работах, особенно это касается интеллигенции и служащих, товарищи ринулись работать на двух, на трех работах или брали по 1,5, по 2, по 2,5 ставки и пытались заработать. Между тем, грамотным людям ясно было, что, сколько бы ни работал человек, все равно заработная плата не превысит стоимости рабочей силы. Это закон.

В 1990-е годы Греф выдвинул программу выхода на пенсию мужчин с 65 лет, а женщин с 60 лет. Мы выступили резко против этого, и надо сказать, что в обществе такое было настроение антиреформское, и тогда эта атака была отбита. Но буржуазия наша, и мировая тоже, не оставила подобную затею. И фактически сегодня подзаконными актами стимулируют трудящихся работать после пенсии до гробовой доски. А разговоры о повышении возраста выхода на пенсию продолжают.

Конечно, в совокупности пенсионная политика и политика интенсификации ежедневного рабочего времени приводят фактически к вырождению населения, к ранней смерти. Жизнь трудящегося человека будет значительно короче, чем пенсионеров из буржуазных классов и их охотце. Скажем, если приезжают иностранные политики или бизнесмены крупные, то многим из них 85—90 лет. Они живут, следовательно, примерно по стандартам международной медицинской организации, которая вычислила нормальную продолжительность жизни для женщин 86 лет, для мужчин — 88 лет.

После того, как основная масса трудящихся в капиталистической России ринулась работать без ограничений, продолжительность жизни у мужчин дошла до 57—58 лет. В последнее время этот возраст начал немного увеличиваться. Но до нормальной величины ему, конечно, очень далеко.

Буржуазия и на Западе, и у нас ведет разговор, что слишком много пенсионеров. И конечно, политика и МОТ, и других подобных организаций нацелена на то, чтобы поколения ветеранов не было.

Мы, конечно, должны заботиться и о нормальном рабочем дне, чтобы он не изматывал человека и давал ему возможность заниматься общественной деятельностью, и о нормальной рабочей неделе, и о нормальном годовом рабочем времени, и обо всем трудовом стаже. Давайте не забывать, что в Германии, Норвегии, Франции и т.д. за трудовую жизнь работники отработывают значительно меньше часов, чем в России, хотя пенсионный возраст в этих странах и выше. Мы должны заботиться и об общей длительности жизни, и о длительном развитии человека.

Много в России работников, которые не могут себя защитить, сырые, голодные, все их бьют, и только, когда их дома еще и жены побьют, тогда они встрепенутся, потребуют увеличить зарплату на 30%. Определяющими для развития рабочего движения и общества являются не они, а относительно небольшие, но умные организованные силы, которые борются.

Представители этих сил 2 раза в год собираются на нашем семинаре и вырабатывают грамотные решения, которым потом прислушиваются очень широко по всей России.

При заключении коллективных договоров полезно вспомнить русскую народную сказку «Зайкина избушка». Лиса захватила Зайкина избушку, и никто ему не мог помочь из тех, кто просто прислуживал домику. А помог петух, вооруженный кетой и боевым духом. А что такое кета? Это — ум, метод.

Нужно ставить такие цели, чтобы на переговорах сторона работодателя задрожала, чтобы потом, когда будет выгодный работник компромисс, у работодателя отлегло от сердца. Нужно работникам и во всех других отношениях вести себя по-бойцовски, серьезно. Все завоевывается, и все завоевывается коллективно.

Шишкарев Василий Иванович — представитель РКР по Москве и Московской области. Когда сейчас говорят, что надо сделать одиннадцатичасовой рабочий день, я вижу, как делается это. Это было, например, на мытищинском «Метровагонмаше». Это сделали на территории бывшего «Москвича», на «Автофрамосе». Там сейчас есть две смены по одиннадцать часов.

И это сделано по просьбе трудящихся, как это ни удивительно. Там работает много приезжих из других регионов. Они тратят очень много времени в дороге на работу, и они говорят, чтобы не ездить пять дней, давайте будем ездить четыре дня. И вот на «Автофрамосе» сейчас так и работают: по одиннадцать часов смена, зато четыре дня.

Когда мы работали, мы бились за то, чтобы сделать не восемь часов рабочей смены, а меньше. Мы сделали у себя на работе часы 24-часовые. И там по циферблату расписали время жизни за эти 24 часа.

В 22 часа человек ложится спать. 8 часов он тратит на сон. Когда он просыпается, туалет утренний и т.д., это выходит занятое время. На эти водные процедуры мы отвели полчаса. Затем — 8 часов рабочей смены, вот еще треть суток. На дороге в Москве в среднем брали час туда, час обратно, всего два часа. На обед, завтрак, ужин человек тратит, в среднем, мы посчитали, часа два. После работы мы обязательно принимали душ, никогда не денешись: потный, грязный. На это уходило не меньше полчаса. Потом готовиться к работе, закончить работу — тоже полчаса.

Итого есть 8 часов сна, 8 часов работы, два часа на дорогу, два часа на еду, час на подготовку, душ и прочее. Сколько осталось у нас? Три часа. И здесь мы написали: театр, спорт, библиотека, книга, прогулки с детьми и т.д. А если еще учесть, что надо до театра или парка доехать, то что останется?

Восемь рабочих часов — это предел, который не оставляет человеку практически ничего. И вот эти три часа капиталисты урбят с «Автофрамоса» отобрали и присобачили к рабочему времени. Вот они и работают по 11 часов. И там получается две смены.

А мы тогда сделали такие часы, чтобы аргументировать, что надо сокращать время рабочего дня, чтобы у человека оставалось хотя бы не меньше трех часов свободного времени.

Поэтому я, конечно же, поддерживаю предложение, что надо сокращать рабочий день, и только на этой основе сокращать рабочую неделю.

В 1990-е годы Греф выдвинул программу выхода на пенсию мужчин с 65 лет, а женщин с 60 лет. Мы выступили резко против этого, и надо сказать, что в обществе такое было настроение антиреформское, и тогда эта атака была отбита. Но буржуазия наша, и мировая тоже, не оставила подобную затею. И фактически сегодня подзаконными актами стимулируют трудящихся работать после пенсии до гробовой доски. А разговоры о повышении возраста выхода на пенсию продолжают.

Конечно, в совокупности пенсионная политика и политика интенсификации ежедневного рабочего времени приводят фактически к вырождению населения, к ранней смерти. Жизнь трудящегося человека будет значительно короче, чем пенсионеров из буржуазных классов и их охотце. Скажем, если приезжают иностранные политики или бизнесмены крупные, то многим из них 85—90 лет. Они живут, следовательно, примерно по стандартам международной медицинской организации, которая вычислила нормальную продолжительность жизни для женщин 86 лет, для мужчин — 88 лет.

После того, как основная масса трудящихся в капиталистической России ринулась работать без ограничений, продолжительность жизни у мужчин дошла до 57—58 лет. В последнее время этот возраст начал немного увеличиваться. Но до нормальной величины ему, конечно, очень далеко.

Буржуазия и на Западе, и у нас ведет разговор, что слишком много пенсионеров. И конечно, политика и МОТ, и других подобных организаций нацелена на то, чтобы поколения ветеранов не было.

Мы, конечно, должны заботиться и о нормальном рабочем дне, чтобы он не изматывал человека и давал ему возможность заниматься общественной деятельностью, и о нормальной рабочей неделе, и о нормальном годовом рабочем времени, и обо всем трудовом стаже. Давайте не забывать, что в Германии, Норвегии, Франции и т.д. за трудовую жизнь работники отработывают значительно меньше часов, чем в России, хотя пенсионный возраст в этих странах и выше. Мы должны заботиться и об общей длительности жизни, и о длительном развитии человека.

Много в России работников, которые не могут себя защитить, сырые, голодные, все их бьют, и только, когда их дома еще и жены побьют, тогда они встрепенутся, потребуют увеличить зарплату на 30%. Определяющими для развития рабочего движения и общества являются не они, а относительно небольшие, но умные организованные силы, которые борются.

Представители этих сил 2 раза в год собираются на нашем семинаре и вырабатывают грамотные решения, которым потом прислушиваются очень широко по всей России.

При заключении коллективных договоров полезно вспомнить русскую народную сказку «Зайкина избушка». Лиса захватила Зайкина избушку, и никто ему не мог помочь из тех, кто просто прислуживал домику. А помог петух, вооруженный кетой и боевым духом. А что такое кета? Это — ум, метод.

Нужно ставить такие цели, чтобы на переговорах сторона работодателя задрожала, чтобы потом, когда будет выгодный работник компромисс, у работодателя отлегло от сердца. Нужно работникам и во всех других отношениях вести себя по-бойцовски, серьезно. Все завоевывается, и все завоевывается коллективно.

Шишкарев Василий Иванович — представитель РКР по Москве и Московской области. Когда сейчас говорят, что надо сделать одиннадцатичасовой рабочий день, я вижу, как делается это. Это было, например, на мытищинском «Метровагонмаше». Это сделали на территории бывшего «Москвича», на «Автофрамосе». Там сейчас есть две смены по одиннадцать часов.

И это сделано по просьбе трудящихся, как это ни удивительно. Там работает много приезжих из других регионов. Они тратят очень много времени в дороге на работу, и они говорят, чтобы не ездить пять дней, давайте будем ездить четыре дня. И вот на «Автофрамосе» сейчас так и работают: по одиннадцать часов смена, зато четыре дня.

Когда мы работали, мы бились за то, чтобы сделать не восемь часов рабочей смены, а меньше. Мы сделали у себя на работе часы 24-часовые. И там по циферблату расписали время жизни за эти 24 часа.

В 22 часа человек ложится спать. 8 часов он тратит на сон. Когда он просыпается, туалет утренний и т.д., это выходит занятое время. На эти водные процедуры мы отвели полчаса. Затем — 8 часов рабочей смены, вот еще треть суток. На дороге в Москве в среднем брали час туда, час обратно, всего два часа. На обед, завтрак, ужин человек тратит, в среднем, мы посчитали, часа два. После работы мы обязательно принимали душ, никогда не денешись: потный, грязный. На это уходило не меньше полчаса. Потом готовиться к работе, закончить работу — тоже полчаса.

Итого есть 8 часов сна, 8 часов работы, два часа на дорогу, два часа на еду, час на подготовку, душ и прочее. Сколько осталось у нас? Три часа. И здесь мы написали: театр, спорт, библиотека, книга, прогулки с детьми и т.д. А если еще учесть, что надо до театра или парка доехать, то что останется?

Восемь рабочих часов — это предел, который не оставляет человеку практически ничего. И вот эти три часа капиталисты урбят с «Автофрамоса» отобрали и присобачили к рабочему времени. Вот они и работают по 11 часов. И там получается две смены.

А мы тогда сделали такие часы, чтобы аргументировать, что надо сокращать время рабочего дня, чтобы у человека оставалось хотя бы не меньше трех часов свободного времени.

Поэтому я, конечно же, поддерживаю предложение, что надо сокращать рабочий день, и только на этой основе сокращать рабочую неделю.

В 1990-е годы Греф выдвинул программу выхода на пенсию мужчин с 65 лет, а женщин с 60 лет. Мы выступили резко против этого, и надо сказать, что в обществе такое было настроение антиреформское, и тогда эта атака была отбита. Но буржуазия наша, и мировая тоже, не оставила подобную затею. И фактически сегодня подзаконными актами стимулируют трудящихся работать после пенсии до гробовой доски. А разговоры о повышении возраста выхода на пенсию продолжают.

Конечно, в совокупности пенсионная политика и политика интенсификации ежедневного рабочего времени приводят фактически к вырождению населения, к ранней смерти. Жизнь трудящегося человека будет значительно короче, чем пенсионеров из буржуазных классов и их охотце. Скажем, если приезжают иностранные политики или бизнесмены крупные, то многим из них 85—90 лет. Они живут, следовательно, примерно по стандартам международной медицинской организации, которая вычислила нормальную продолжительность жизни для женщин 86 лет, для мужчин — 88 лет.

После того, как основная масса трудящихся в капиталистической России ринулась работать без ограничений, продолжительность жизни у мужчин дошла до 57—58 лет. В последнее время этот возраст начал немного увеличиваться. Но до нормальной величины ему, конечно, очень далеко.

Буржуазия и на Западе, и у нас ведет разговор, что слишком много пенсионеров. И конечно, политика и МОТ, и других подобных организаций нацелена на то, чтобы поколения ветеранов не было.

Мы, конечно, должны заботиться и о нормальном рабочем дне, чтобы он не изматывал человека и давал ему возможность заниматься общественной деятельностью, и о нормальной рабочей неделе, и о нормальном годовом рабочем времени, и обо всем трудовом стаже. Давайте не забывать, что в Германии, Норвегии, Франции и т.д. за трудовую жизнь работники отработывают значительно меньше часов, чем в России, хотя пенсионный возраст в этих странах и выше. Мы должны заботиться и об общей длительности жизни, и о длительном развитии человека.

Много в России работников, которые не могут себя защитить, сырые, голодные, все их бьют, и только, когда их дома еще и жены побьют, тогда они встрепенутся, потребуют увеличить зарплату на 30%. Определяющими для развития рабочего движения и общества являются не они, а относительно небольшие, но умные организованные силы, которые борются.

Представители этих сил 2 раза в год собираются на нашем семинаре и вырабатывают грамотные решения, которым потом прислушиваются очень широко по всей России.

При заключении коллективных договоров полезно вспомнить русскую народную сказку «Зайкина избушка». Лиса захватила Зайкина избушку, и никто ему не мог помочь из тех, кто просто прислуживал домику. А помог петух, вооруженный кетой и боевым духом. А что такое кета? Это — ум, метод.

Нужно ставить такие цели, чтобы на переговорах сторона работодателя задрожала, чтобы потом, когда будет выгодный работник компромисс, у работодателя отлегло от сердца. Нужно работникам и во всех других отношениях вести себя по-бойцовски, серьезно. Все завоевывается, и все завоевывается коллективно.

Шишкарев Василий Иванович — представитель РКР по Москве и Московской области. Когда сейчас говорят, что надо сделать одиннадцатичасовой рабочий день, я вижу, как делается это. Это было, например, на мытищинском «Метровагонмаше». Это сделали на территории бывшего «Москвича», на «Автофрамосе». Там сейчас есть две смены по одиннадцать часов.

И это сделано по просьбе трудящихся, как это ни удивительно. Там работает много приезжих из других регионов. Они тратят очень много времени в дороге на работу, и они говорят, чтобы не ездить пять дней, давайте будем ездить четыре дня. И вот на «Автофрамосе» сейчас так и работают: по одиннадцать часов смена, зато четыре дня.

Когда мы работали, мы бились за то, чтобы сделать не восемь часов рабочей смены, а меньше. Мы сделали у себя на работе часы 24-часовые. И там по циферблату расписали время жизни за эти 24 часа.

В 22 часа человек ложится спать. 8 часов он тратит на сон. Когда он просыпается, туалет утренний и т.д., это выходит занятое время. На эти водные процедуры мы отвели полчаса. Затем — 8 часов рабочей смены, вот еще треть суток. На дороге в Москве в среднем брали час туда, час обратно, всего два часа. На обед, завтрак, ужин человек тратит, в среднем, мы посчитали, часа два. После работы мы обязательно принимали душ, никогда не денешись: потный, грязный. На это уходило не меньше полчаса. Потом готовиться к работе, закончить работу — тоже полчаса.

Итого есть 8 часов сна, 8 часов работы, два часа на дорогу, два часа на еду, час на подготовку, душ и прочее. Сколько осталось у нас? Три часа. И здесь мы написали: театр, спорт, библиотека, книга, прогулки с детьми и т.д. А если еще учесть, что надо до театра или парка доехать, то что останется?

Восемь рабочих часов — это предел, который не оставляет человеку практически ничего. И вот эти три часа капиталисты урбят с «Автофрамоса» отобрали и присобачили к рабочему времени. Вот они и работают по 11 часов. И там получается две смены.

А мы тогда сделали такие часы, чтобы аргументировать, что надо сокращать время рабочего дня, чтобы у человека оставалось хотя бы не меньше трех часов свободного времени.

Поэтому я, конечно же, поддерживаю предложение, что надо сокращать рабочий день, и только на этой основе сокращать рабочую неделю.

РЕШЕНИЕ ВОПРОСА ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ С ПОМОЩЬЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАСЕНИЙ



Ханин Алексей Владимирович — докер-механизатор ЗАО «Первый контейнерный терминал», Санкт-Петербург. У нас в колдоговоре прописана штатная численность работников. Приходится объяснять коллективу не только какие-то нормы коллективного договора, а зачастую, что такое вообще коллективный договор. Требуется объяснить, что основная задача колдоговора — это защита рабочих мест, потому что не будет рабочего места — не будет зарплаты у рабочего.

В советское время народ был социально защищен и отныне бороться. И, таким образом, профсоюзное движение начало вырождаться. Способность людей бороться — вот в чем все дело.

В данный момент проходит перезаключение коллективного договора нашей организации с соответствующим проведением переговоров. Дело дошло до конфликта с составлением протокола разногласий, и в данный момент мы столкнулись с этим в полном объеме.

Что в данный момент для нас является основным для проведения переговоров? На первый план выходит не что иное, как штатная численность рабочих нашей организации, то есть постоянная штатная численность, которая будет даваться нам возможность совершенно квалифицированно, не выбываясь из сил, работать и применять свои навыки, полученные, нарабатываемые в течение многих лет.

По мнению работодателя, рабочий коллектив

ти профсоюзов? В свое время на «Машинностроительном заводе» работали тридцать пять тысяч человек, не меньше на «Красном Сормово», на «Соколе». Это куст был такой, вот один район только, — сто тысяч работавших, не считая других заводов. И вот все эти заводы угасают, осталось на них по пять—шесть тысяч человек. Из них многие разочаровались в профсоюзе.

Я сейчас — профгруппор. Вот время прошло, на участке говорят: «Иди, сходи, узнай, что в профкоме». Я говорю: «Давайте вместе». — «У тебя авторитет».

На своем участке показываю список членов профкома. Вот в профкоме инженер, инженер, инженер и ни одного рабочего, и теперь говорю: «Ребята, какой вы хотите получить колдоговор, кто будет заботиться о ваших рабочих местах?»

Профсоюз — это объединение работников по профессионально-производственному признаку. Вот эту тему я проталкиваю и членам профгруппы, и тем, кто не в профсоюзе. Потому что без профсоюза ничего не сделаешь.

На заседаниях Российского комитета рассматриваются очень серьезные вопросы, но основная задача — довести все вопросы до рабочих на рабочих местах, до своего коллектива. Не все рабочие понимают, что такое профсоюз и для чего они состоят в нем. Надо убедить рабочих, что профсоюз нам нужен.



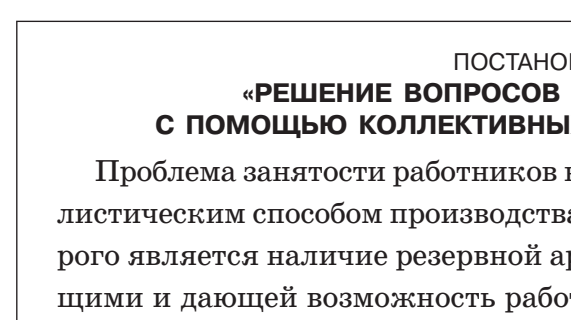
Лапшин Анатолий Никонорович — советник по экономическим вопросам Ивановского областного объединения профсоюзов, заслуженный экономист РФ. Норма о штатной численности работников в колдоговоре очень важна. Она заставляет собственника думать о том, что коллектив должен быть стабильным, должен развиваться.

Я думаю, что наиболее рациональное требование, которое мы должны продвигать — это 35 часов при пятидневной рабочей неделе.

Сенков Константин Александрович — токарь ОАО «Нижегородский водоканал». Придя на «Водоканал» с «Машзавода», я не вышел из профсоюза, как большинство. С чем связано падение численно-

сти предприятий поможет рабочему классу заняться, как говорится, своим историческим предназначением.

Казеннов Александр Сергеевич — доктор философских наук, профессор, руководитель Ленинградского отделения Фонда Рабочей Академии. Ежедневное рабочее время, недельное, месячное, годовое и даже рабочее время в течение жизни связано с самой жизнью. Поэтому, когда с 30-х годов XIX века английские тред-юнионы и чартисты боролись за сокращение рабочего дня и за пенсию, то эти вещи были связаны. Тогда выставлялось требование восьмичасового рабочего дня и шестидесятилетнего возраста выхода на пенсию. При этом надо понимать, что средняя продолжительность жизни рабочих была 50 лет, а требовали они, чтобы пенсию назначали с 60 лет. Отдельные люди, процентов 10, если доживали до 60 лет и старше, получали пенсию.



Сенков Константин Александрович — токарь ОАО «Нижегородский водоканал». Придя на «Водоканал» с «Машзавода», я не вышел из профсоюза, как большинство. С чем связано падение численно-

сти предприятий поможет рабочему классу заняться, как говорится, своим историческим предназначением.

Казеннов Александр Сергеевич — доктор философских наук, профессор, руководитель Ленинградского отделения Фонда Рабочей Академии. Ежедневное рабочее время, недельное, месячное, годовое и даже рабочее время в течение жизни связано с самой жизнью. Поэтому, когда с 30-х годов XIX века английские тред-юнионы и чартисты боролись за сокращение рабочего дня и за пенсию, то эти вещи были связаны. Тогда выставлялось требование восьмичасового рабочего дня и шестидесятилетнего возраста выхода на пенсию. При этом надо понимать, что средняя продолжительность жизни рабочих была 50 лет, а требовали они, чтобы пенсию назначали с 60 лет. Отдельные люди, процентов 10, если доживали до 60 лет и старше, получали пенсию.

С разрушением Советского Союза, наступлением капитализма, мы

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В ФОРМИРОВАНИИ ПРАВИЛ И НОРМ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ



Дегтерев Денис Борисович — врач-эндокринолог ООО «Авалентер», Санкт-Петербург. Условия труда — это факторы производственной среды и трудового процесса, которые оказывают непосредственное влияние на здоровье и трудоспособность работника.

Так сформулировано в 209 статье Трудового кодекса Российской Федерации. Но влияние условий труда на жизнь работника значительно глубже и распространяется за пределы трудового дня. Труд во вредных и опасных условиях создает помимо прямого ущерба здоровью, также ситуацию хронического стресса, которая приводит к алкоголизму и табакокурению, что дополнительно подрывает состояние здоровья.

Говоря об охране труда, я затрону медицинские аспекты удлинения рабочего дня. Естественно, длинный рабочий день — это более длительное воздействие вредных и опасных факторов на организм человека.

Кроме того, когда мы говорим о десятичасовом рабочем дне, фактически это означает переход на сменную работу. Было проведено большое исследование, которое показало, что любая сменная работа, приводит к резко увеличению риска заболевания сахарным диабетом второго типа. В среднем это повышение на 9%, а для мужчин риск увеличивается на 37%.

Кроме того, сменная работа, длительный период рабочей смены приводят к увеличению веса, повышению артериального давления. Поэтому с точки зрения профилактики заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью, конечно, недопустимо удлинение рабочего времени, рабочего дня и переход фактически для большинства работников на сменный характер работы.

А с точки зрения капиталистов десять часов — это еще не предел. Вот, например, график работы у сотрудников одной из фирм по эвакуации автомобилей в Санкт-Петербурге «неделя через неделю». Человек находится на работе целую неделю. В любое время дня и ночи в течение недели ему поступает звонок, он должен выехать на место, эвакуировать машину. Так что аппетит у капиталистов к удлинению рабочего времени пределов не знает.

А ведь работа о здоровье работников, в конечном счете, и экономически выгодна. Как показали исследования Международной ассоциации социального обеспечения, инвестиции в снижение профессиональных рисков окупаются минимумом в 2 раза.

В странах Европы распространена «Концепция нулевого травматизма», которая предусматривает снижение уровня травматизма на производстве до минимума, т. е. сведение его к нулю. И последовательное проведение государственной политики в области охраны труда совместно с деятельностью профсоюзов дает свои плоды. Так, если в Германии 100 лет назад погибло от несчастных случаев на производстве 10 000 человек, то в 2013 г. это число впервые было менее 500. Для сравнения, в Российской Федерации в 2013 году от несчастных случаев на производстве погибло 2 757 человек, что несколько ниже, чем в предыдущем году, но, тем не менее, этот показатель во много раз превышает показатель Германии.

Отсутствие должной государственной политики и слабое давление профсоюзов на работодателей с целью продвижения этой политики в области охраны труда приводят к тому, что в нашей стране, к сожалению, уровень производственного травматизма и смертности на производстве остается крайне высоким. По данным Росстата, в 2013 году было зарегистрировано около 50 000 случаев травматизма на производстве, из них более 9 200 имело тяжелые последствия для здоровья работников.

В России отмечается рост профессиональной заболеваемости. Ежегодно количество заболевших увеличивается на 6–8 тысяч человек. В 2013 году было 7 000 вновь выявленных случаев профессиональных заболеваний, причем для России характерно выявление этих заболеваний на поздней стадии, когда человек уже становится инвалидом и теряет уже не только профессиональную пригодность, но и общую трудоспособность.

Анализ причин высокого уровня травматизма на производстве показывает, что в 75% случаев травматизм вызван низким уровнем организации производства, нарушением требований техники безопасности, нарушениями в обучении работников технике безопасности и лишь в последнюю очередь — нарушением трудовой дисциплины.

В нашей стране при расследовании несчастных случаев на производстве виноватым стремятся сделать самого пострадавшего или погибшего. Между тем, если мы возьмем статью 209 ТК РФ, то рабочее место, по определению, находится под прямым или косвенным контролем работодателя, следовательно, что бы там ни происходило, работодатель должен нести ответственность за это, в том числе и за ненадлежащий контроль за трудовой дисциплиной.

Причиной высокой профессиональной заболеваемости является, прежде всего, большое количество рабочих мест, не соответствующих гигиеническим требованиям. В Российской Федерации этот показатель неуклонно растет. В 2013 году 32,2% рабочих мест в России являлись рабочими местами с неблагоприятными условиями труда. По отдельным отраслям этот показатель превышает 50%, в частности, при добыче бурого угля, каменного угля и торфа это — 77,8%.

Важной причиной неудовлетворительных условий труда является крайне высокий износ основных фондов, который на 2013 год в целом по экономике России составил 47,7%, т. е. практически половину, а в некоторых отраслях он превышает половину. Доля амортизационных начислений в 2013 г. составила в среднем 6,5%. Этим наследию явно недостаточно для того, чтобы обновлять основные производственные фонды. 14% процентов основных фондов в целом по экономике полностью изношены.

Трудясь в опасных и несоответствующих гигиеническим требованиям условиях, работники получают травмы, порою несовместимые с жизнью, и в итоге своей трудовой деятельностью получают профессиональные заболевания. В России насчитывается порядка 160 тысяч страдающих профессиональными заболеваниями. Причем количество вновь заболевших профессиональными заболеваниями из года в год только увеличивается.

Что происходит в области общественного контроля за условиями труда и соблюдением техники безопасности? Проводятся проверки, в том числе по линии технической инспекции профсоюзов. В 2013 году было проведено порядка 97,1 тыс. проверок, было выявлено 337 тыс. нарушений требований, норм и правил по охране труда. Были выявлены также 1112 сокрытых несчастных случаев на производстве, в том числе 278 несчастных случаев со смертельным исходом.

Как видим, работодатели пытаются скрыть даже смертельные случаи. Понятно, что количество скрываемых несчастных случаев значительно выше. И зачастую в сокрытии участвуют и сами работники поскольку если пострадал один, нарушив технику безопасности, премии лишится вся бригада. Соответственно, производственная травма выдвигается за бытовую, и это снижает показатели статистики по профессиональному травматизму.

В области профессиональных заболеваний картина схожая. При первых признаках профзаболевания сотрудник к врачу не обращается, боится лишиться работы, а обращается тогда, когда он уже не может работать.

Появилось много предприятий с малой и средней численностью работников, для которых формы охраны труда, разработанные для крупных промышленных предприятий не подходят. И зачастую на малых предприятиях нет никакого контроля за условиями труда и соблюдением техники безопасности. Это приводит к тому, что смертность от несчастных случаев на производстве на предприятиях малой формы собственности превышает среднероссийскую в 2 раза, а на некоторых предприятиях малого бизнеса, например, в области здравоохранения и социальных услуг, уровень смертельного травматизма на производстве в 4,3 превышает таковой на крупных и средних предприятиях.

Взамен системы аттестации рабочих мест была введена система специальной оценки условий труда (СОУТ). В проведении СОУТ предусмотрено участие представителей работников от профсоюза, что позволяет влиять на проведение этой оценки. Отрицательным моментом является то, что предусмотрено возможность декларирования условий труда как соответствующих государственным нормативным актам, после чего идентификация вредных и опасных факторов на рабочем месте не проводится. Это позиционируется как благо для малых предприятий, на которых, в действительности, имеются многочисленные нарушения в области охраны труда.

В августе 2013 г. вышло Положение о Комитете (комиссии) по охране труда на предприятиях, которое предписывает на каждом предприятии создавать комиссию или комитет по охране труда, с участием работодателя и представителей работников в виде представителя выборного органа от профсоюза либо другого коллективного представителя. В Комитете по охране труда работодатель и работники имеют равное представительство, по одному голосу от каждой стороны. Согласно Положению, этот комитет может создаваться по инициативе как работодателя, так и профсоюза. Важным является то, что эта комиссия может участвовать в разработке локальных нормативных актов по охране труда и по условиям труда на предприятиях. Эту возможность профсоюзы не должны упускать.

Несмотря на то, что и работникам, и работодателю экономически выгодно улучшение условий труда, соблюдение правил охраны труда, без участия со стороны профсоюзов работодатель сам улучшать условия труда своих работников не будет. Это нужно осознавать и за это нужно бороться.

Кальвин Валентин Владимирович — электромонтер ЗАО «Саровская генерирующая компания», сопредседатель РКР, г. Саров. У нас в начале коллективного договора говорилось об обязанности работодателя. И если у него не будет обязанности обеспечивать занятость, то получается, что работодатель может и не искать заказы. Дескать, ищите работники себе работу сами. А не будет работы — не будет заработной платы. Мы, прежде всего, должны бороться за рабочие места.



Нынешнее законодательство в части охраны труда предоставило работодателю широкие права на то, чтобы оценка условий труда происходила непосредственно под его контролем. Что это за собой влечет? Работодатель отчасти, а может быть и совсем не собирается улучшать условия труда, если не будет борьбы работников. Нам, работникам, гораздо виднее, в каких условиях нам лучше будет трудиться.

32,2% российских работников трудятся в условиях тяжелых и опасных — эта цифра, конечно, немалая. У нас на предприятии еще с 70-х годов остались плакаты по технике безопасности, и даже есть информация: «Цех работает без травматизма на протяжении 20 лет». Это — заслуга, в первую оче-

редь, коллектива, то, что он соблюдает требования охраны труда.

Чтобы работать без травматизма, нужно быть дисциплинированным. Но бывают и такие факты, что на 70% техника безопасности не выполняется из-за того, что нет грузоподъемных механизмов, из-за того, что ко многим местам, где мы работаем, затруднен доступ.

Раз такие места существуют, давайте не выполнять эту работу до тех пор, пока не будут приняты работодателем меры, чтобы эта работа была безопасно произведена. Опять же, когда отдавши ногу или руку, хуже того, голову, эта проблема останется только твоей, работодатель спишет тебя как брак, наймет здорового.

Уже не первый год мы встречаемся здесь, на РКР. Для чего нужен наш семинар? Здесь мы занимаемся обсуждением насущных проблем рабочего класса. Никто, никогда, ничего не подарит рабочему классу, не разработает нужных ему документов. Все это надо добиваться самим.

Я призываю рабочих всех отраслей и регионов приезжать сюда, потому что, как показывает практика, проблемы у нас одни и те же. Эти проблемы уже рассматриваются Российским комитетом рабочих, и чтобы их решать, надо спланировать.

Маленцов Степан Сергеевич, первый секретарь Ленинградского комитета РКРП, член Исполкома МОРП «Защита». Я работал на предприятии «Силловые машины». Внешне состояние охраны труда выглядело благополучно. Даже введена была система санкций. Если в цехе произошел несчастный случай, то весь менеджмент данного цеха остается без премии. А премия там достаточно большая, для начальника цеха 80 тысяч рублей. На практике это приводит к тому, что администрация скрывает случаи производственного травматизма.



Когда я работал на заводе «Электросила», все несчастные случаи скрывались, кроме одного, который был со смертельным исходом. Об охране труда. У нас сварочный цех, здесь очень важно обеспечить работу приточной вентиляции. Если раньше, допустим, систему вентиляции обслуживал в цехе 4 человека, то сейчас ни одного. Вентиляция, естественно, пришла в негодность. То, что человек дышит отравленным сварочным воздухом, господина Мордашова несколько не интересует.

Об аттестации рабочих мест. Политика, которую осуществляет сейчас Мордашов, — это уничтожение предприятия путем вывода за черту города. Естественно, ему тратится на проведение аттестации не хочется. У нас в сварочном цехе переехал термический участок, и его поставили в кузницу. До переезда у них было 12 дней дополнительного отпуска, а теперь стало 8, то есть сократили, хотя у других, у кузнецов, и у всех, кто работает в этой кузнице, 12 дней.

Мы, профсоюз «Защита», потребовали от работодателя показать документы по аттестации рабочих мест. Он несколько месяцев не отвечал. Потом написали в инспекцию по труду, потом она провела проверку, оказалось, конечно, никакой аттестации не было.

Прошел год. Мы обратились опять в инспекцию по труду, потому что работодатель не давал нам никакой информации. На него наложили штраф. Работодателю это не понравилось, и он начал систему санкций по отношению к тем, кто жаловался.

Закончилось это нашим третьим обращением в инспекцию по труду, которая опять нашла нарушения. Чтобы защитить свои права, нужно организоваться и бороться, потому что без этого никакая инспекция никакие права не защитит.

ЭФФЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Куслин Евгений Иванович — докер-механизатор ЗАО «Первый контейнерный терминал», Санкт-Петербург. При подготовке к заключению нового коллективного договора мы проводили работу по поиску новых идей для улучшения нашего действующего колдоговора.



С одной стороны, мы смотрели новые коллективные договоры, заключенные в других организациях. С другой стороны, и в коллективе проводилась работа: заранее проводились опросы на тему: «Чем мы можем усилить колдоговор?».

Согласно закону, за 3 месяца до истечения срока действия колдоговора профсоюз должен вступить в переговоры по заключению нового коллективного договора. К этому сроку мы подготовили свой расширенный — в части требований к работодателю — проект колдоговора, который и выставили на переговоры.

Для чего делается увеличение, расширение требований в проекте нового колдоговора? Вступив в переговоры, мы сразу же получаем ответный проект от работодателя, который в три раза тоньше действующего. Нам предлагают переключить колдоговор на сильно урезанном варианте, очень похожем на Трудовой Кодекс. По некоторым пунктам мы выставили повышенные требования, заложив в них «скидку», получив которую работодатель перезаключил бы с нами колдоговор на ранее действовавших условиях.

Работодатель сразу заявил, что протокол разногласий будет обязательно и вывел из текста проекта колдоговора разделы о рабочих местах и системе оплаты труда. По этим вопросам у нас сейчас ведется коллективный трудовой спор. Убеждением мы ничего в этих вопросах добиться не можем. Поэтому проводились акции, например, во время заседания комиссии по коллективным переговорам вся техника дружно сигнализировала, что производил эффект на представителей работодателя, показывает сплоченность трудового коллектива. Сплоченность коллектива обязательно нужно показывать!

Когда на нас еще усилили давление, мы разъяснили в трудовом коллективе, что у нас «стопор», ничего у нас с работодателем не получается. В итоге трудовой коллектив принял решение начать работу по правилам.

Работодатель старается удалить все пункты, защищающие занятость, и прежде всего, пункт о штатной численности работников. Когда вы проигрываете данный пункт, скорее всего с течением времени вас заменят другими работниками с более низкой зарплатой. Работодатель старается удалить пункт о непривлечении к нашим грузозачно-разгрузочным работам сторонних организаций.

Работники в основной массе положительно относятся к коллективным действиям. Не до всех сразу дошло, что в данный момент нужно отстаивать не только саму зарплату, но и рабочие места, которые горят. Ведь поднимут завтра зарплату, но не тебе, тебя здесь уже не будет.

Если забастовка состоится, то будет проходить по полчаса. Затем, может быть, по часу, по нарастающей. Как показывает практика других портов, покаидать свои рабочие места при забастовке, не в коем случае нельзя. В этом случае на ваши места приходят работать других людей. Это наши рабочие места, мы здесь зарабатываем и мы никого сюда не пустим.

У нас на предприятии два профсоюза. Как и в других районах порта. Но там профсоюзы были разобщены, а у нас создали единый представительный орган. Два профсоюза идут в связке. А работодатель пытается нас разделить. Докеров отделить от других работников, механизаторов от докеров, и т.д. Предлагают: зачем вы боретесь за всех, мы же идем на уступки для докеров. Но мы-то выступаем от всего коллектива, и у нас такие варианты не проходят.

Станиглза Татьяна Владимировна — маляр-штукатур ЗАО СМУ-2. Для того, чтобы создать коллективный договор и его принять, прежде всего, нужен коллектив. К сожалению, на многих наших предприятиях таких коллективов нет. Рабочие есть, а коллектива нет. Первой задачей я считаю создание настоящего коллектива, тогда работа пойдет.

Француз Николай Павлович — водитель ООО «Хлебный экспресс», г. Стростречок. У некоторых рабочих есть такое мнение, что хорошо можно заработать только тогда, когда человек много работает. Это понятие неправильное, человек должен не только работать, он должен и отдыхать, он должен развиваться, жить и для себя и для общества. Для этого требуется время, требуются условия.

Самое важное при заключении коллективного договора — это основательно готовиться. Не за месяц. Хотя бы за три, а лучше раньше, потому что время в этот период очень дорого.

Что нужно сделать в этот период. Первое: опросить рабочих, что они предлагают для закрепления в колдоговоре. Второе: изучить колдоговоры других предприятий, чтобы взять из них самое лучшее. Я, например, изучал колдоговор докеров, поскольку они молодцы насчет этого. Третье: нужно проводить собрания профкома, где тщательно разъяснять позицию профсоюза. Четвертое: очень серьезно нужно готовить и оформлять согласование с работодателем изменений, вносимых в текст колдоговора. Нужно вести протокол в форме таблицы из трех ко-

лонок по каждому пункту: действующая редакция, изменения и согласованная редакция. Нужно подписывать эти протоколы после каждого решения. Чтобы представители работодателя от своих слов потом не отказывались. Нам это очень помогло.

Особое внимание хотел бы обратить на разницу стоимости рабочей силы, сделанной докерами, мы положили в основу своего расчета. У нас выходило по 120 тыс. руб. в месяц на каждого работающего члена семьи (работают двое плюс трое детей). Мы обсудили это на профкоме. Хотя цифра и удивила многих товарищей, при ближайшем рассмотрении там нет ничего лишнего, только то, что нужно для жизни работающего человека.

Мозгалевский Андрей Александрович — флансер Красного ТВ. «Красное ТВ» снимает коллективные действия работников. Когда большие заводы бастуют, люди этого не видят. «Красное телевидение» каждый раз предлагает снять все, как есть, без купюр. В Питере, например, периодически вспыхивают забастовки. И рабочие могли бы друг друга поддерживать из солидарности. Но профсоюзы почему-то не идут на это. А мы можем съездить и снять. Это совет. Искать нас не надо, мы уже есть.

Я хотел рассказать насчет пропаганды, распространения материалов РКР. Помимо того, что мы раскручиваем материалы в интернете, надо еще и самим поддерживать интерес к ним.

Можно поставить лишний раз плюсик на своем ролике, в социальных сетях: «В контакте», «Фейсбук», «Твиттер», «Одноклассники». Все эти возможности есть. Я каждый раз говорю участникам РКР: заходите в интернете на «Красное телевидение». Там бывают комментарии к выступлениям, причем бываю и некрассивые: «Опять какие-то рабочие ерунду наговорили». А на самом деле, на нашем семинаре поднимаются вопросы, важные для всей страны. А если в интернете не будет ответов на дурацкие комментарии, тогда люди, которые зайдут на сайт, не поймут, что такое РКР.

Попов Михаил Васильевич — доктор философских наук, профессор по кафедре экономики и права, президент Фонда Рабочей Академии. Забастовка — это конфликт. А если это конфликт, то не надо настраивать на то, что сейчас

приведут и принесут улучшения «на блюдечке с золотой каемочкой».

Никакой борьбы не может быть, если противоположные стороны не вступили в единство. Установить единство между интересами работников и работодателем просто. Работодатель должен повышать производительность труда путем внедрения новой, более производительной техники и заинтересовать работника в освоении техники, например, освоите новую технику — будете получать на 30% больше.

Если производительность труда выросла быстрее, чем зарплата, то доля зарплаты на единицу продукции меньше, и появляется дополнительный доход, который можно разделить на дополнительную прибыль и дополнительную зарплату.

Конфликт появляется на такой почве, что одни отстаивают интерес к тому, чтобы ничего не изменилось, а другие к тому, чтобы изменилось. Есть такое выражение «конфликт интересов», но интересы не конфликтуют. Конфликтуют люди, которые имеют интересы. Люди с противоположными интересами могут вступить в обостренные отношения, и это обостренное противоречие в действиях людей называется конфликтом, когда речь идет о переходе от силы аргументов к аргументам силы.

Если речь идет о прогрессивных изменениях, когда один выступает за прогресс, а другие за регресс, то такие конфликты разрешаются острой борьбой.

В России и техника есть, и заводы есть, и специалисты есть квалифицированные, только вместо развития производства мы видим движение вспять. Реакционное. Спрашивается конфликт с реакционерами это явление положительное или отрицательное? Положительное. Да, с реакционерами нужно идти на конфликт.

Нельзя замыкаться в рамках одного своего предприятия. Есть общие интересы рабочих всей России, и надо договариваться об общих действиях и этих действий придерживаться. Тем более у нас есть Программа коллективных действий, где записано и повышение уровня реального содержания заработной платы, и движение к стоимости рабочей силы, и сокращение рабочего дня до шести часов. Все это есть. Но, не так-то много предприятий, где рабочие начинают руководствоваться этой программой.

В последнее время появилась тенденция на обвал действия не рассчитывать, дескать, мы сами справимся. А те, кто с нами конфликтуют, пытаются подмять все профсоюзное движение. Раньше одна часть профсоюзного движения была накрыта «Единой Россией», я имею в виду ФНПР. Теперь «Справедливая Россия» стала накрывать вторую часть в разных формах и так, чтобы никаких единственных действий не было.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР «УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ФОРМИРОВАНИИ ПРАВИЛ И НОРМ ОХРАНЫ ТРУДА И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ»

«Участие профсоюзных организаций в формировании правил и норм охраны труда и техники безопасности»

При капиталистическом способе производства права работников на безопасные и здоровые рабочие места повсеместно нарушаются работодателями, стремящимися к максимизации прибыли, в том числе за счет ухудшения условий труда и пренебрежения техникой безопасности. Практика показала, что только давление со стороны профсоюзной организации, в том числе с помощью коллективных действий (возможности их проведения), способно принудить работодателя к улучшению условий труда и неукоснительному соблюдению государственных требований по охране труда и техники безопасности, несмотря на то, что ему это экономически выгодно.

Для обеспечения участия профсоюзных организаций в формировании норм и правил охраны труда и техники безопасности РКР рекомендует осуществление следующих мер.

1. Первичным профсоюзным организациям выступить с инициативой создания Комитета по охране труда (далее — Комитета) на своих предприятиях, разработать положение о комитете по охране труда на основе «Типового положения о Комитете (комиссии) по охране труда» с учетом специфики своего предприятия, выдвинуть уполномоченных представителей первичной профсоюзной организации в состав образуемого Комитета.

2. Общественным инспекторам по охране труда с помощью работников провести самостоятельную оценку условий труда на каждом рабочем месте для выявления степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса.

3. С учетом полученных данных и результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) разработать Программу действий по улучшению условий труда, профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (далее — Программу).

4. Программу принять и согласовать с работодателем в виде приложения к коллективному договору либо включить в раздел по условиям труда вновь заключаемого (перезакключаемого) коллективного договора.

Российский комитет рабочих считает необходимым восстановление системы научно-исследовательских институтов по охране труда.

Борьба за улучшение условий труда работников является важнейшей задачей профсоюзных организаций.

Поэтому значение такой организации как Российский комитет рабочих, значение передовых профсоюзов и значение контактов между представителями разных предприятий, разных коллективов, в том числе и разных профессий очень высоко. Российский комитет рабочих не должен советовать такие, которые можно реализовать только на каком-то одном заводе, он должен выдвигать всеобщие рекомендации, потому что всеобщие — это те, которые нужны всем.

При ведении коллективных переговоров люди, которые выделены коллективом, должны совещаться, обдумывать. Представители администрации с удовольствием будут с вами разговаривать с утра до вечера. Вам даже готовы платить по среднему, только бы вы разговаривали, только бы вы ходили в бригады, никого ни к чему не призывали, и не получали решения коллективов.

Надо всегда понимать, что, если речь идет о коллективе, о массе работников, то надо думать об их интересах, об их поддержке и опираться на их силу, а не на свою силу. На свою силу тоже нужно опираться, но не думать, что мы этой силой, так сказать, вот такую большую силу переломим, которая нам противостоит.

Кто продает рабочую силу? Рабочие продают. Ну, так они и должны определять цену рабочей силы. Вы поодиночке будете продавать? — Да вас всех обдерут! Продавать надо только сообща. С этого началось создание профсоюзов. И когда у вас будет борьба за зарплату, у вас будет ее повышение. И вот буржуазия бьет по самому главному — по материальной возможности объединения, вот что уничтожается. Вот в чем, как здесь отмечалось, состоит предложение МОТ.

Вот мы видели, что одна линия борьбы с профсоюзами — сжать рабочую неделю, чтобы человек не продвинулся и не мог бороться. А вторая — сделать так, чтобы армию всю разрушить. Сделать клинговые компании — уборщиц убирать. Тех, кто пищу готовит, тоже убирать. Цеха, которые мало-мальски не самые лучшие, тоже в отдельную компанию их. Вот так уничтожили полностью профсоюз «Защита» «Невинномысского азота».

Если вы хотите получить поддержку коллектива, нужно выставлять весомые требования. Никто не будет биться за проект и не пойдет в его поддержку на коллективные действия, если в проекте предусмотрено увеличение на 0,1%.

Согласится ли на требования профсоюза работодатель, это один вопрос. Другой вопрос, самый главный, согласится ли работники бороться за эти требования. Добиваться индексации — это полный провал. Пора уже научиться выговаривать: «повышение уровня реального содержания заработной платы». Докеры на Дальнем Востоке добились включения в колдоговор повышения зарплаты на 5% сверх инфляции, на «Форде» — 2,5% сверх инфляции.

Что нужно сделать, чтобы выиграть?

ЭФФЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Окончание. Начало на с. 3

Во-первых, задолго, то есть за год, за полгода, но, как минимум, за три месяца до заключения нового колдоговора нужно иметь окончательный профсоюзный проект коллективного договора. Сформировать и размножить.

Во-вторых, проект должен пойти в коллектив. Читать его будут далеко не все, поэтому нужно сделать выжимку, где показать, за что мы боремся. Пусть у вас из ста пунктов будет десять на двух листах. Это каждый должен знать, как «Отче наш». Это тоже надо размножить.

В-третьих, для того, чтобы коллективу выиграть в любой борьбе: хоть на фронте, хоть в футбол, нужно отоблизниться. Отоблизниться весь коллектив очень тяжело. Люди с удовольствием готовы получить прибавку к зарплате. А нужно сделать так, чтобы весь коллектив за это бился. А биться он будет, если твердо будет знать, за что он бьется.

Докеры дела типа коллективный договор для всех, чтобы все коллективы в масштабах всего порта знали, за что биться. А потом этот договор привозили и на РКР, чтобы все бились за одно и в масштабах всей России. Если биться будут только отдельные коллективы, мы эту задачу не решим.

Буржуазное государство говорит нам: ваши требования справедливы, выиграете у работодателя — хорошо, не выиграете — значит, плохо боролесь. Битва за Трудовой кодекс закончилась нынешним Кодексом. В результате компромисса в него попало и что-то хорошее. Есть право на ведение коллективного трудового спора. Так надо идти правом пользоваться, а не сочинять себе какие-то сказки. Пока мы с вами обсуждали вопрос об индексации, в Думе уже повысили зарплаты депутатам со 150 до 250 тыс. В правительстве зарплата 680 тыс. рублей в месяц.

Оружие рабочего класса — это коллективная борьба. И в масштабах всей России, и в масштабах отрасли, и в масштабах предприятия. Не надо разъединяться, надо объединяться. У нас должен быть текст колдоговора, за который ведется борьба. Текст и выдержку к нему, которую рабочий может дома почитать. И ясно, что есть вершина, и что если мы до нее не дойдем, то хоть до середины пройдем. Это первое.

Второе. Ходить в коллективы и просто разговаривать там — это дело пустое. Это само собой, это политинформация. Если у вас есть проект коллективного договора, и он выверен, в коллектив нужно

идти за тем, чтобы получить решение, что вот за этот проект мы выступаем. И сделать это до письма работодателю о переговорах. То есть, мы начинаем не «сверху», а «снизу». Мы занимаемся мобилизацией людей на борьбу. Не надо лезть в переговоры без поддержки коллектива по всем вопросам.

Нужны решения, принятые в подразделениях: «Мы одобряем данный проект коллективного договора, мы избираем делегатов конференции и поручаем им выступить за этот проект». Нужно иметь гарантии, что подавляющее большинство коллектива одобряет именно этот проект коллективного договора. Нужно знать, как люди проголосуют на конференции. Правильно голосуют те, кого обязали в коллективе так голосовать, на этом человек и будет стоять. Мало того, нужно его в коллективе обязать выступать в поддержку профсоюзного проекта коллективного договора.

Только имея такие решения, уже можно разговаривать с работодателем: «Пойдете ли вы против всего коллектива? Наши с вами дальнейшие переговоры уже ничего не меняют для коллектива, у которого уже сформирована позиция по поводу колдоговора».

Следующий этап. Имея все необходимые решения, вы написали работодателю письмо о намерении вступить в переговоры. Каждый, кто сидит в комиссии, должен понимать, что он сидит не сам по себе, а как представитель работников, тех, кто в цехах.

После каждого заседания, коллективу нужно докладывать результаты и получать от него наказы. Не надо тратить на заседание больше двух часов в неделю. Не обязательно обсуждать все 100 пунктов. А просто, вынуть эти 10–12 пунктов из выжимки и сказать, что, если вот этого не будет, тогда коллектив не победит. Вся жизнь может быть прописана в колдоговоре. И бороться с работодателем нужно за целое. Есть только одно ограничение: нельзя прописать условия хуже, чем в законе. Были времена, когда у докеров был отпуск 55 дней. Некоторые разменяли его на зарплату, которую съела инфляция. А вы проведите в колдоговоре такой отпуск.

Ведь даже рабочая неделя может быть другой. В законе написано как? «Не более 40 часов». А меее — никто не ограничивал. Все зависит от перетягивания каната. И работодатель в лице государства нам говорит: раз не удалось ухудшить положения рабочих в законе, хотите — перетягивайте. Все зависит от искусства перетягивания каната. Нужно этим искусством овладеть.

Если проект колдоговора слабенький для работников, то и работодателя он не волнует. Но, если вы хотите вынуть из кармана работодателя

добытые вашим трудом ваши будущие деньги, которые он уже заложил себе, будьте уверены, просто так он их не отдаст.

Коллективный трудовой спор нужно рассматривать как искусство. Например, как рассказывал Е.И. Куслин, не надо совсем прекращать работу во время забастовки, чтобы не отдавать свою зарплату другим людям. Так бастовать можно столько, сколько надо. Нет законодательных ограничений забастовки. Положение о забастовке содержит очень важный пункт: забастовочный комитет может изменить условия забастовки уже без процедуры. То есть процедуру можно пройти один раз. А потом то приостанавливать забастовку, то продолжать, уведомив работодателя за три дня. И каждый раз — с разными условиями. Или это получасовые перерывы после каждого часа работы, или по сменам забастовка, или по бригадам. А кто будет обеспечивать порядок во время забастовки? Формируется дружина. Каждая бригада — это дружина. Чтобы ничего не пропало, а то забастовочный комитет должен отвечать. Пригласить райотдел полиции, замдиректора по безопасности: «Что изучать будем? Айкидо? Дзюдо? Или еще что-нибудь? А кто будет отвечать за имущество?»

Эффективная методика заключения коллективного договора должна строиться на мобилизации трудового коллектива на коллективную борьбу в самых разных формах, которые, может быть, еще предстоит придумать.

В колдоговоре неплохо бы записать положения, защищающие коллектив, чтобы работодатель не мог тасовать как угодно людей и технику, произвольно менять структуру. Потому что поодиночке рабочим не победить. Вся жизнь может быть прописана в колдоговоре. И бороться с работодателем нужно за целое. Есть только одно ограничение: нельзя прописать условия хуже, чем в законе. Были времена, когда у докеров был отпуск 55 дней. Некоторые разменяли его на зарплату, которую съела инфляция. А вы проведите в колдоговоре такой отпуск.

Ведь даже рабочая неделя может быть другой. В законе написано как? «Не более 40 часов». А меее — никто не ограничивал. Все зависит от перетягивания каната. И работодатель в лице государства нам говорит: раз не удалось ухудшить положения рабочих в законе, хотите — перетягивайте. Все зависит от искусства перетягивания каната. Нужно этим искусством овладеть.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР ЭФФЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Практика борьбы за заключение прогрессивных коллективных договоров, ее общенациональные показатели, что эффективная методика заключения коллективных договоров должна включать следующие этапы.

1. Заблаговременное составление профсоюзной организацией (не позднее, чем за три месяца до начала переговоров и с учетом лучшего опыта) своего проекта коллективного договора и краткой выжимки из него с наиболее значимыми пунктами.

2. Обсуждение профсоюзного проекта в подразделениях с голосованием за его одобрение и избранием делегатов на конференцию трудового коллектива с обязательством выступать и голосовать за профсоюзный проект — проект работников.

3. Только после того, как работа по двум первым этапам проделана, можно выступать с официальным предложением к работодателю начать переговоры по заключению коллективного договора.

4. В ходе переговоров по заключению коллективного договора работники, освобожденные от основной работы согласно ТК РФ с оплатой по среднему для участия в переговорах, должны после каждого заседания комиссии приходить в первичные трудовые коллективы, докладывать работникам о ходе переговоров и мобилизовывать готовность поддержать позицию стороны работников коллективными действиями.

Необходимо сознавать, что еще нигде и никогда без коллективных действий в поддержку проекта работников по-настоящему благоприятный для работников договор не был заключен. Нужно к таким действиям заблаговременно готовиться и дружно их осуществлять, используя в том числе возможности рабочих депутатов и общественных объединений. Только тогда будет достигнут допустимый компромисс, улучшающий положение работников.

РЕКОМЕНДАЦИИ

научно-практической конференции

«КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ЗАКОНА ЕДИНСТВА И БОРЬБЫ ПРОТИВОПОЛОЖНОСТЕЙ»

Капиталистическому производству присуще соединение капиталистов и наемных работников под командой капитала. При этом у сторон трудовых отношений имеются как одинаково направленные интересы, связанные с развитием производительных сил, так и противоположные, обусловленные присвоением прибыли собственниками средств производства в ущерб интересам работников. Такое противоречие соотношение интересов делает коллективно-договорное регулирование проявлением закона единства и борьбы противоположностей.

На стадии ведения переговоров закономерно выдвигаются представителями работников прогрессивного проекта коллективного договора, которому работодатель обычно противопоставляет ухудшенный вариант действующего. Принятие за основу для переговоров одобренного в коллективах подразделений проекта, подготовленного профсоюзной организацией в соответствии с программой «Задачи коллективных действий», и избрание поддерживающих его работников на конференцию трудового коллектива открывают перспективу улучшения положения работников.

Для продвижения своего проекта каждая из сторон опирается на использование экономической силы: работники — на силу коллективных действий (возможность таких действий), организованных профсоюзами в соответствии с законодательством; работодатель — на силу капиталистической собственности (право найма и увольнения работников, воздействие на величину зарплаты, формирование подконтрольного собственнику профсоюза и так далее). Коллективные действия работников делают возможным заключение коллективного договора, выражающего компромисс интересов работников и капиталиста в плане улучшения социально-экономического положения работников.

Реализация коллективного договора также становится предметом взаимодействия сторон трудовых отношений. Работники стремятся использовать развитие производства для совершенствования коллективного договора (например, посредством заключения дополнительных соглашений). Собственники, под разными предлогами, склонны не выполнять принятые на себя обязательства. При постоянной готовности профсоюзной организации к коллективным действиям становятся возможными контроль за реализацией и осуществление действующего коллективного договора, открывается перспектива его улучшения.

Подготовка проекта коллективного договора, участие в коллективных переговорах, контроль за выполнением коллективного договора непосредственно осуществляются представителями работников, которые неизбежно становятся объектом негативного влияния со стороны работодателя. Для обеспечения надежного представительства интересов работников требуется активная поддержка профсоюзной организацией работы ее выборных органов, должностных лиц и иных представителей, развитие практики профсоюзного совместительства.

Поскольку у работников наряду с их основными, общими интересами имеются и второстепенные, то при заключении и осуществлении коллективного договора возможны попытки уклониться от участия в коллективных действиях, повысить заработок путем сверхурочных работ и иными невыгодными коллективному способом, что объективно ослабляет позиции коллектива во взаимодействии с собственником. Для успеха борьбы работников необходима их активная, деятельная солидарность.

Нижний Новгород, 17 октября 2014 г.

РАСПИСАНИЕ ЗАНЯТИЙ для слушателей I отделения Красного университета Фонда Рабочей Академии на второй семестр 2014/2015 уч. года

- Дисциплина: «МАРКСИЗМ И СОВРЕМЕННОСТЬ»
- 04.02. Лекция «Философское учение о сущности явлений». Профессор М.В.Попов.
 - 11.02. Семинар «Категории сферы сущности». Профессор М.В.Попов.
 - 18.02. Лекция «Ступени развития капитализма». Канд. экон. наук В.И. Галко.
 - 25.02. Семинар «К.Маркс «Капитал». Канд. экон. наук В.И. Галко.
 - 04.03. Лекция «Формы, сущность и исторические типы государства». Профессор А.С. Казеннов.
 - 11.03. Семинар «История и теория Советов». Канд. медицинских наук Д.Б. Дегтерева.
 - 18.03. Лекция «Философское учение о понятии». Профессор М.В.Попов.
 - 25.03. Семинар «Категории сферы понятия». Канд. техн. наук К.В.Юрков.
 - 01.04. Лекция «Советы и отрицание социалистической демократии». Доцент И.М. Герасимов.
 - 08.04. Семинар «В.И.Ленин «Великий почин». Доцент И.М. Герасимов.
 - 15.04. Лекция «Сталинское учение о национальном вопросе». Профессор В.П. Огородников.
 - 22.04. Конференция «Ленин в современном мире». Проректор по учебной работе В.А. Мордовин.
 - 29.04. Семинар «Крупная промышленность — основа социалистического производства». Канд. экон. наук Б.Н. Гавшин.
 - 06.05. Лекция «Теория и история марксизма». (Кого и чему учит история вообще и история марксизма в частности?). Профессор А.С. Казеннов.
 - 13.05. Итоговый круглый стол «Борьба прогрессивных сил за развитие России». Канд. экон. наук В.И. Галко, доцент И.М. Герасимов.
 - 20.05. Экзамен, очное отделение. Профессор М.В.Попов, канд. техн. наук К.В.Юрков.
 - 27.05. Экзамен, заочное отделение. Профессор А.С. Казеннов, канд. медицинских наук Д.Б. Дегтерева.

РАСПИСАНИЕ ЗАНЯТИЙ для слушателей II отделения Красного университета Фонда Рабочей Академии на второй семестр 2014/2015 уч. года

- Дисциплина: «ПЕРВООСНОВЫ МАРКСИЗМА-ЛЕНИНИЗМА» (теоретические семинары)
- 04.02. Лекция «Философское учение о сущности явлений». Профессор М.В.Попов.
 - 11.02. Г.Гегель. «Наука логики». Учение о сущности. Профессор М.В.Попов.
 - 18.02. К. Маркс. «Капитал». Производство абсолютной прибавочной стоимости. Канд. экон. наук В.И. Галко.
 - 25.02. К. Маркс. «Капитал». Производство относительной прибавочной стоимости. Канд. экон. наук В.И. Галко.
 - 04.03. В.И. Ленин. «Государство и революция». Гл.2. «Опыт революции 1848–1851 годов». Профессор А.С. Казеннов.
 - 11.03. В.И. Ленин. «Государство и революция». Гл.3 «Опыт Парижской Коммуны 1871 года. Анализ Маркса». Профессор А.С. Казеннов.
 - 18.03. Г.Гегель. «Наука логики». Учение о понятии. Профессор М.В.Попов.
 - 25.03. Г.Гегель. «Наука логики». Учение о понятии. Профессор М.В.Попов.
 - 01.04. В.И. Ленин. «Пролетарская революция и ренегат Каутский». Доцент И.М. Герасимов.
 - 08.04. В.И. Ленин. «Грозная катастрофа и как с ней бороться». Доцент И.М. Герасимов.
 - 15.04. И.В. Сталин. «Марксизм и национальный вопрос». Профессор В.П. Огородников.
 - 22.04. Конференция «Ленин в современном мире». Проректор по учебной работе В.А. Мордовин.
 - В.И. Ленин. «Грозная катастрофа и как с ней бороться». Канд. экон. наук Б.Н. Гавшин.
 - 06.05. Теория и история марксизма. М.В. Попов «Социальная диалектика». Профессор А.С. Казеннов.
 - 13.05. Итоговый круглый стол «Актуальность марксизма». Канд. экон. наук В.И. Галко, доцент И.М. Герасимов.
 - 20.05. Экзамен, очное отделение. Профессор А.С. Казеннов, профессор М.В.Попов, канд. техн. наук К.В.Юрков.
 - 27.05. Экзамен, заочное отделение. Профессор А.С. Казеннов, профессор М.В.Попов.

Ректор Красного университета В.В.Пронин

Видеозаписи лекций размещаются на сайте Фонда Рабочей Академии по адресу: www.rwr.ru/video

ПЛАН ЗАНЯТИЙ Университета рабочих корреспондентов Фонда Рабочей Академии в первом полугодии 2015 года

- 5.II Борьба профсоюзов за сохранение и улучшение здоровья трудящихся. Президент СПБОО «Петербургская ЭГИДА» Р.С.Шарифуллина.
- 12.II Анализ работы И.В.Сталина «Экономические проблемы социализма в СССР». Профессор М.В.Попов.
- 19.II Советская власть как организационная форма диктатуры пролетариата. Первый секретарь ЦК РКРП В.А.Тюлькин.
- 26.II Использование товарно-денежных форм в социалистической экономике. Канд. экон. наук В.И. Галко.
- 5.III Как организовать Советы в Новороссии. Доцент И.М. Герасимов.
- 12.III Теория и история диктатуры пролетариата. Профессор А.С. Казеннов.
- 19.III Охрана труда и здоровья работников как фактор повышения производительности труда. Канд. медицинских наук Д.Б. Дегтерева.
- 26.III Товарно-денежные формы в социалистической экономике. Семинарское занятие.
- 2.IV Классовая борьба за прогрессивный проект Трудового Кодекса. Член российского профсоюза докеров М.Ю. Беляев.
- 9.IV Борьба с антинаучным мировоззрением. Профессор В.П. Огородников.
- 16.IV Государственное регулирование экономики. Канд. экон. наук Б.Н. Гавшин.
- 22.IV Деятельная ежегодная международная конференция «Ленин в современном мире».
- 7.V Изучение диалектики К.Маркса, Ф. Энгельса, В.И.Лениным. Канд. техн. наук К.В.Юрков.
- 14.V Социально-экономические корни коррупции. Профессор В.Н. Волович.
- 21.V Итоговый семинар. Видеозаписи лекций размещаются на сайте Фонда Рабочей Академии по адресу: www.rwr.ru/video

Занятия проводятся по четвергам с 19.00 по адресу: СПб, ул. Чаковский, д. 7, 4-й этаж, РКРП. Тел. +7(921)881-37-71, 274-27-72, 274-28-18 E-mail: univer.rabkor@mail.ru

Для сохранения производства в народных республиках Новороссии нужна самоорганизация народа

В последние годы российская буржуазия небезуспешно пытается развить производство, относящиеся, в основном, к оборонному комплексу. Делается это во многом на советских заделах, советскими кадрами, но на основе разовых заказов, а не долгосрочного планомерного развития отрасли. Начавшаяся в начале 90-х годов деградация российского производства, в том числе станкостроения, инструментальной промышленности, энергетического машиностроения не преодолена. Подымаются образование, наука, здравоохранение. За четверть века своего правления российская буржуазия показала неспособность организовать развитие России несмотря на попытки преодолеть свою подчиненность интересам США и Западной Европы.

Объективно в наибольшей степени в развитии производства заинтересованы работники предприятий, прежде всего — рабочие. Но в России основная масса рабочих пока практически не борется за свои интересы. Сказываются предательство КПСС с начала 60-х годов, способствовавшее разочарованию и апатичности рабочих, а также последствия «шоковой терапии», вернувшей большинство населения России в нищету.

Сейчас взоры честных людей в России с надеждой обращены в сторону Новороссии. Перед лицом американского фашизма на Ук-

раине наиболее сознательные рабочие крупнейшего промышленного региона взяли в руки оружие. Допустят ли они развал своих предприятий, воровство и некомпетентность буржуазной власти? Или самоорганизуются для сохранения производства?

Высшая форма самоорганизации рабочих — Советы. Первый в истории Ивановский городской Совет опирался на стачкомы предприятий. Во время стачки контроль за предприятием переходит во многом, а иногда — и полностью, — в руки бастующих рабочих, возглавляемых стачкомом. Ивановский городской Совет 1905 года представлял собой объединение представителей стачкомов, созданное для того, чтобы вести переговоры с капиталистами не по принципу «каждый с каждым», а по принципу «все со всеми». Естественным путем Совету представителей стачкомов удавалось решать вопросы хозяйственной жизни.

В Новороссии сейчас нет забастовочного движения, что и неудивительно для условий войны. Но есть сознательные вооруженные рабочие в отрядах ополчения, не утратившие связей с товарищами на своих заводах и шахтах. Именно эти рабочие, заручившись поддержкой товарищей, могут создать инициативные фабрично-заводские комитеты и городской Совет представителей таких комитетов. Этот

Совет может стать тем органом, который не даст разрушить или остановить производство, обеспечить его сохранение и развитие.

О фабрично-заводских комитетах следует сказать отдельно. Первые ФЗК выросли из стачкомов. По мере нарастания движения они организовывались на предприятиях и без объявления забастовки. В отличие от профкомов, фабзавкомы совместно с работодателем решали вопросы оплаты труда, рабочего времени, приема на работу и увольнения. Следили они и за сохранностью предприятий, учились управлять ими.

Конечно, инициативные фабзавкомы и состоящие из их представителей Советы сразу весь круг проблем не охватят. Но они смогут эффективно способствовать самоорганизации трудящихся, осуществляя рабочий контроль за производством.

Необходимо рабочему классу вспомнить исторический опыт и самоорганизоваться в Советы для защиты своих интересов и самостоятельности страны.

И.М. ГЕРАСИМОВ, вице-президент Фонда Рабочей Академии



ГОРОДА И ОБЛАСТИ, ГДЕ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ ГАЗЕТА

Армавир-16, Архангельская обл., Астрахань, Балаша, Барнаул, Белгород, Благовещенск, Бор, Владивосток, Воронежская обл., Вышний Волочек, Глазов, Екатеринбург, Железнодорож, 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, Новоросси, Новосибирск, Новосибирская обл., Омск, Оренбург, Орёл, Пенза, Пермская обл., Притравальско-Камчатский, Приморский край, Ростов-на-Дону, Самара, Санкт-Петербург, Саратовская обл., Северодвинск, Смоленск, Сочи, Староволынский край, Сургут, Сыктывкар, Тверь, Тольятти, Торонто (Канада), Тула, Тюменская обл., Удмуртия, Ульяновск, Уссурийск, Уфа, Харьков, Чита, Якутск, Ярославская обл.

Главный редактор М. В. ПОПОВ

Учредитель — трудовой коллектив редакции

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

Адрес редакции: 191060, Санкт-Петербург, Смольный

Изготовление фотоформ и печать в Филиале «Санкт-Петербургский газетный комплекс» ОАО «Орден Октябрьской революции и Трудового Красного Знамени Первая Образцовая типография». Санкт-Петербург, Ленинский пр., 139. Тираж 15 000 экз. Заказ № 1342. Номер подписан в 14 час. 29.12.2014 г.

Телефоны редакции: (812) 939-60-99, (921) 923-56-93; Факс (812) 550-14-76
E-mail: fra@nevalink.net <http://rwr.ru/nr>
Издатель: Фонд Рабочей Академии (Фонд содействия обучению рабочих)
194156, СПб, 2-й Муринский пр., 10-3-61