

# Народная правда

Издаётся в Ленинграде — Санкт-Петербурге

№ 146

2012 г.

Цена свободная

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

ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР

**О ПОДДЕРЖКЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ XXXV КОНФЕРЕНЦИИ ПОРТОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ДОКЕРОВ МОРСКОГО ПОРТА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА ОБ УМЕНЬШЕНИИ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ**

Российский комитет рабочих поддерживает предложение XXXV конференции Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга уменьшить продолжительность рабочей недели до 32 часов с сохранением заработной платы как за сорокачасовую рабочую неделю.

Такая мера будет способствовать укреплению здоровья работников, повышению их квалификационно-образовательного уровня, росту производительности труда как за счет возрастающей квалификации работников, так и посредством стимулирования работодателей к обновлению техники и внедрению новых технологий.

Российский комитет рабочих обращается к Коммунистической партии РФ и к партии «Справедливая Россия» с предложением внести соответствующий законопроект в Государственную Думу и добиваться его принятия.

Российский комитет рабочих призывает все профсоюзные, рабочие организации выступать за уменьшение продолжительности рабочей недели до 32 часов с сохранением заработной платы как за сорокачасовую рабочую неделю.

В Нижнем Новгороде 24–25 марта 2012 года состоялось заседание Российского комитета рабочих — Семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии. Присутствовало 26 делегатов с решающим и совещательным голосом.

Решающий голос имели следующие товарищи: **Кудрявцев Владимир Михайлович**, регулировщик радиоаппаратуры нижегородского завода «Электромаш», сопредседатель Российского комитета рабочих (РКР); **Шихарев Василий Иванович**, наладчик агрегатных станков АМО ЗИЛ (Москва), сопредседатель РКР; **Французов Николай Павлович**, водитель ООО «Хлебный экспресс» (Ленинград); **Сенков Константин Александрович**, токарь ОАО «Нижегородский водоканал»; **Лисицина Наталья Сергеевна**, крановщица ОАО «Силловые машины» (Ленинград); **Лебедь Сергей Савельевич**, слесарь ООО «Метровагонмаш» (г. Мытищи, Московская обл.); **Кальвит Валентин Владимирович**, электромонтер ЗАО «Саровская генерирующая компания» (г. Саров). С совещательным голосом в работе РКР участвовали следующие делегаты: **Казеннов Александр Сергеевич**, профессор Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, консультант РКР; **Попов Михаил Васильевич**, профессор Санкт-Петербургского государственного университета, консультант РКР; **Рыжов Леонид Константинович**, ведущий инженер-конструктор Воронежского авиационного завода ОАО «ВАСО»; **Петров Владимир Александрович**, председа-

тель Портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга; **Гицар Олег Витальевич**, специалист по экономической безопасности ООО «Воздушные ворота северной столицы», аэропорт «Пулков»; **Бабич Олег Борисович**, заместитель председателя Федерации профсоюзов России; **Шумаков Анатолий Петрович**, представитель РКР в Ивановской области; **Лапшин Анатолий Никанорович**, советник по экономическим вопросам Ивановского областного совета профсоюзов; **Золотов Александр Владимирович**, профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, консультант РКР; **Пугачева Ружена Борисовна**, научный сотрудник Российского научного онкологического центра Российской академии медицинских наук (Москва); **Шабусов Константин Константинович**, член Фонда Рабочей Академии (Ленинград); **Комов Владимир Александрович**, студент Московского государственного технологического университета «Станкин»; **Женин Денис Михайлович**, инженер ОАО «Метровагонмаш» (г. Мытищи, Московская обл.); **Сладков Илья Константинович**, студент Российского государственного педагогического университета им. Герцена; **Зуйков Алексей Анатольевич**, представитель профсоюзной организации «Защита» Нижегородской области; **Поздняев Дмитрий Евгеньевич**, ведущий научный сотрудник ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (г. Саров); **Гамов Лев Викторович**, научный сотрудник ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (г. Саров), сопредседатель объедине-

ния рабочих профсоюзов «Защита труда»; **Ломовский Владимир Петрович**, инженер ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ» (г. Саров); **Сальников Александр Николаевич**, инженер ЗАО «Саровская генерирующая компания».

Приглашенные: **Былинская Алла Александровна**, доцент Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; **Архипов Сергей Владимирович**, бухгалтер ФКП «Завод им. Я.М. Свердлова».

Приняты следующие постановления:

- «Сохранение профорганизации в условиях реорганизации»;
- «О поддержке предложения XXXV конференции Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга об уменьшении продолжительности рабочей недели»;
- «О совершенствовании коллективных договоров как важнейших для работников предприятий нормативно-правовых актов»;
- «Не допустить легализации в России заемного труда».

Следующее заседание РКР состоится 13–14 октября 2012 года. Будут рассмотрены важнейшие вопросы осуществления Программы профсоюзов «Задачи коллективных действий», в том числе такие, как соотношение борьбы за увеличение реального содержания заработной платы и за сокращение рабочего времени, совершенствование коллективных договоров и ряд других с учетом пожеланий профсоюзных и рабочих организаций.

### ВЫСТУПАЮТ УЧАСТНИКИ СЕМИНАРА ПО РАБОЧЕМУ ДВИЖЕНИЮ В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ 24–25 МАРТА 2012 ГОДА



**Бабич Олег Борисович**, заместитель председателя Федерации профсоюзов России

Предусмотренное Программой Федерации профсоюзов России «Задачи коллективных действий» сокращение рабочего времени для целей повышения квалификации без снижения зарплаты по многим категориям работников не является чем-то из ряда вон выходящим. Пример из жизненной практики — это авиационные диспетчеры, у которых установлена законодательно 36-часовая рабочая неделя. При этом на основании приказа Минтранса 8 часов в месяц рабочего времени расходуются на техническую и профессиональную учёбу авиадиспетчеров. Таким образом, непосредственно работа занимает 34 часа в неделю, хотя зарплата выплачивается полностью. Помимо этого диспетчеры определённое количество раз проходят полноценные курсы повышения квалификации (2–3 недели), что тоже включается в состав нормы рабочего времени. Другое дело, что надо на другие категории работников распространять такую практику, а не только на отдельные категории.

Обращаясь к программе коллективных действий, берем первый аспект — трудовые отношения. Прежде всего это вопросы заработной платы, достижения уровня стоимости рабочей силы. Безусловно, через коллективные переговоры, через заключение коллективных договоров мы можем добиться серьезных подвижек в этом направлении. Примером тому может служить коллективный договор, заключенный в ЗАО «Первый контейнерный терминал».

Следующий раздел — это образование и здравоохранение. Звучали предложения о том, что необходимо в целом снижать норму рабочего времени, а высвобождаемое рабочее время — пускать на образование работников. Здесь коллективные договоры как раз могут быть и уже являются неплохим подспорьем. Работники через коллективные договоры могут договориться о том, чтобы работодатель выделял определенные средства, и это, кстати, предусмотрено трудовым законодательством, на профессиональное обучение, переобучение, освоение новых профессий, обучение детей работников. Такое в коллективных договорах, во-первых, возможно, во-вторых, это есть.

Вопросы здравоохранения. Всем известна система добровольного медицинского страхования, которое существует помимо обязательного медицинского страхования, распространяющегося на всех. Через коллективные договоры возможно устанавливать обязательство работодателя проводить добровольное медицинское страхование работников как от болезней,



так и от потери профессиональной трудоспособности, постоянной потери трудоспособности. Все это реализуется в коллективных договорах, на сегодняшний день есть и не является необычным. Понятно, что пока такие условия, может быть, существуют в единицах коллективных договоров, но это есть. Кроме того, работодатель может выделять средства на дорогостоящие операции для собственных работников и членов их семей. На стоматологию, например.

Отдельный раздел программы коллективных действий — пенсионное обеспечение. Очевидно, что помимо имеющейся пенсионной системы существует возможность дополнительного пенсионного обеспечения через различные пенсионные фонды. Авиационные диспетчеры помимо общего пенсионного обеспечения имеют дополнительное через корпоративный пенсионный фонд «Авиаполис», куда работодатель за каждого работника вносит определенные средства. Кроме того, сам работник может дополнительно вносить из зарплаты. При выходе на пенсию он начинает получать дополнительное пенсионное обеспечение. Этот вопрос также регулируется коллективным договором.

Дальше жилищная политика. Сейчас жилье — одна из основных проблем, которые стоят перед населением нашей страны. Стоимость жилья по сравнению с уровнем доходов такова, что нормальный, честно работающий человек в девяносто пяти случаях из ста не в состоянии накопить на нормальную квартиру. Поэтому возможна дополнительная помощь со стороны работо-

дателя, если он заинтересован в сохранении рабочих мест, специалистов, что оговаривается в коллективных договорах. Для авиадиспетчеров, например, действует жилищная программа, и работодатель выделяет беспроцентные и безвозвратные субсидии под обязательства работников отработать определенное количество времени на предприятии и т.п.

В программе коллективных действий есть разделы, связанные с развитием политической свободы, демократии. С одной стороны, казалось бы, какое отношение коллективные договоры могут иметь к развитию политических свобод? На мой взгляд, достаточно прямое отношение, поскольку процесс развития как профсоюзного движения, так и заключения коллективных договоров — это школа борьбы за свободу в масштабах предприятия, корпорации, отрасли, а затем и всей страны. Люди учатся вести переговоры, получают опыт отстаивания собственных прав.

Борьба профсоюзов против заемного труда ведется уже давно. С другой стороны, работодатели, на законодательном, опять же, уровне пытаются ратифицировать Конвенцию Международной организации труда «О частных агентствах занятости». На сегодня около 20 государств — участников МОТ эту конвенцию ратифицировали. В их числе и Япония. Например, на печально известной АЭС «Фукусима» 85% персонала работало в режиме заемного труда («аутстаффинга»), без соответствующего оформления реальных трудовых отношений. Мы также должны бороться за запрещение заемного труда.



**Петров Владимир Александрович**, председатель Портового комитета Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга

Любая реорганизация предприятия для профсоюза — довольно болезненная штука. Мы решили в названии нашего профсоюза уйти от названия самого предприятия, чтобы при реорганизации сохранить профсоюзную организацию, и назвали «Первичная профсоюзная организация российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга». И, как дальнейшая практика показала, это было совершенно правильно.

Первая реорганизация была, когда порт разделили на несколько компаний. Нам администрация сказала сразу: «Мы всех увольняем, а потом набираем, кто нам нужен. Потом коллективный договор будем делать и т.д.»

Мы заявили им, что ни один человек не напишет заявление на переход до тех пор, пока у нас не будет гарантий по коллективному договору. И, действительно, мы провели работу в коллективе, ни один человек до подписания коллективного договора не написал заявления на переход. И люди, переходя в другую кампанию, уже имели действующий коллективный договор.

Прошло 11 лет, пришли новые хозяева. И им понадобилось теперь ликвидировать прежние компании и все снова собрать в

### ЭЛИТА

За баксы завербованный актер  
В альянсе с примадонной знаменитой,  
Все, кто богат, коварен и хитер,  
В России называются элитой.

Прошу меня заранее простить  
За речь мою, кому-нибудь обидную,  
Но хочется еще раз объяснить  
Поверившим в значительность элитную.

Элита — не чиновное жулье,  
А тот, кто может дать отпор грабителям,  
Кто, несмотря на нищенство свое,  
Посылки шлет голодному учителю.

Не тот, кто, отмываящий грехи,  
Возводит терема в заказной местности,  
А тот, кто пишет дивные стихи  
И пребывает в полной неизвестности.

Не тот, кто неприлично оголен,  
Иль прет на презентацию в исподине,  
Э л и т а — те, кто сеет хлеб и лён  
И на границе честно служит Родине!

Юрий Берсенеv

ОАО «Морской порт Санкт-Петербург». Там в ОАО уже есть коллективный договор, заключенный ФНПРовской организацией. Но в том ОАО работали только ИТРовцы, рабочих профессий не было, интересы докеров в коллективном договоре не отражены. Мы сказали администрации: «Давайте-ка, мы сначала с вами заключим соглашение о порядке перехода и о гарантиях работникам. А после этого будем переходить».

Коллективный договор нельзя было просто перенести, потому что был коллективный договор одного предприятия, а теперь другого. Мы договорились о том, что весь коллективный договор будет в виде приказа перенесен. И люди перешли спокойно, хорошо, нормально.

Кстати, вот таким же путем, каким мы шли, очень хорошо работали во Владивостоке докеры. У них тоже порт был в свое время разорван на части. Они создали союз докеров Владивостока. Это такая объединенная первичка, в которую входили первичные профорганизации. И очень успешно работали и работают до сих пор.

Поэтому надо привязывать название первички к названию территории.

Я, честно говоря, не очень понимаю, что значит: «администрация запугала работников». Она сама боится. Она боится за свои места. Не дай бог, хозяин узнает о том, что она не владеет ситуацией, не может справиться с коллективом.

Самое главное, что нужно делать, — это чтобы получалось так, как нужно нам, а не так, как нужно администрации. И вот в

## ВЫСТУПАЮТ УЧАСТНИКИ СЕМИНАРА ПО РАБОЧЕМУ ДВИЖЕНИЮ В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ 24–25 МАРТА 2012 ГОДА

Продолжение. Начало на с. 1

этом самая главная, наверное, профсоюзная работа и состоит. И в администрации надо придти со своей позицией, со своей точкой зрения. И не сидеть, делать вид, наддувать щеки, что вот, меня генеральный пригласил, какой я большой стал, могучий. Да нет. Надо придти спокойно, зная, что за твоей спиной рабочие люди — твои товарищи. И не давать повода считать, что на тебя можно как-то повлиять, прикупив там или подарив тебе чего-то, или еще что-то.

Как побудить человека вступить в профсоюз? Основная масса там, но всегда найдутся люди, которые не хотят. У нас бригады собрались и сказали: «Черт с тобой, не хочешь вступать в профсоюз — не надо. Но два процента взносов будь любезен перечислить, закон позволяет». И заставили написать их заявление. И у нас были такие — нечлены профсоюза. Но из-за того, что на них коллектив вот таким образом влиял, они никогда не выступали против профсоюза и не выступают до сих пор. Многие потом вошли в профсоюз.

Профком одной нашей организации, ЗАО «Первый контейнерный терминал», выступил с инициативой. Эта инициатива — уменьшение продолжительности рабочей недели до 32 часов без уменьшения заработной платы. Она рассматривалась и на заседании комитета, и на конференции.

Мы прекрасно понимаем, что данное положение вряд ли найдет позитивный отклик там, «наверху». Но мы считаем очень важным внести что-то своё туда, как альтернативу тому, что нам предлагается. Всегда в этом случае встает вопрос: «А что Вы хотите?» — «А вот мы хотим рабочую неделю 32 часа!».

Реальное увеличение продолжительности еженедельного отдыха будет очень полезным. Нужно не административное рвение олигархов поощрять, а для людей труда жизнь обустроить. Переход на 23-часовую 4-дневную рабочую неделю давно назрел. А кто хочет «угробить» здоровье — пусть выходит на работу в выходные дни за повышенную оплату, которую потом тратит на лекарства.



**Казенов Александр Сергеевич, профессор Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, консультант РКР**

На Западе, как мы знаем, добились 35 часовой рабочей недели, и очень этим гордятся. Я бы сказал, что надо ставить вопрос о 30 часах в неделю, то есть о шестичасовом рабочем дне 5 дней в неделю.

РКР всегда разъяснял необходимость принятия коллективных договоров. И кампания наша была успешной. По стране пошла волна принятия коллективных договоров. А вот качественно они пока не на должном уровне.

Профсоюзы испытывают потребность найти хорошие образцы, чтобы усовершен-

ствовать свой коллективный договор. И, в частности, к нам в Фонд Рабочей Академии обратился профсоюз Ленинградского металлургического завода с вопросом, как сравнить коллективные договоры, как найти лучший коллективный договор.

Мы взяли за эту работу, проделали ее. Вот, например, коллективный договор ЗАО «Первый контейнерный терминал». Если в Трудовом кодексе России заменить раздел о коллективном договоре на этот образец, то его можно было бы распространять на всю Россию. И сразу и рабочее движение, и жизнь рабочих значительно бы улучшились. Хотя и это еще не предел.

По поводу нашего исследования. Мы составили таблицу, в которой отразили основные положения коллективных договоров ряда предприятий. Основными положениями являются: сохранение занятости, оплата труда, обеспечение социальных гарантий и льгот и т.д. Эти положения не равнозначны. Есть наиболее важные, за которые народ борется более упорно, есть важные, но стоящие на втором уровне. Коллективный договор тем лучше, чем выше в нем ранговые оценки этих основных категорий.

У нас получился такой результат. На первом месте коллективный договор Первого контейнерного терминала. Его балльная оценка 50. Второе место занимают «Силловые машины» («Ленинградский металлургический завод») с рейтингом 30. На третьем месте «Форд компани» с рейтингом 24. На четвертом и пятом местах ОАО «Северсталь» и ФГУП «Тест» — 23 балла. Это распределение баллов как раз и показывает, насколько велика разница в коллективных договорах.

Что касается «Ленинградского металлургического завода», то председатель профкома оценил проделанную нами работу как очень полезную.

В Санкт-Петербурге и Ленинградской области предприятий без коллективного договора еще очень много. И этим предприятиям мы могли бы оказать существенную методическую помощь.

Разделение труда было во все времена. Подрядные работы — это результат разделения труда, когда работники посредством подряда снова соединяются в одном процессе труда. А заемный труд предполагает продажу не только рабочей силы работника, но и его skóry, его личности. Это — спекуляция не только рабочей силой, но и личностью человека. Поддерживать законопроект, допускающий его, нельзя.



**Гицарев Олег Витальевич, специалист по экономической безопасности ОАО «Воздушные ворота северной столицы», аэропорт «Пулково»**

Я был в своё время во Франкфурте-на-Майне, где собрались профсоюзы крупнейших европейских авиакомпаний. Был очень интересный пример: авиакомпания «КЛМ» получила несколько новых «Боингов-747», где только два пилота, а в старых машинах этой модификации — три пилота.

Так вот приехала «КЛМ» на профсоюзную конференцию авиакомпаний и просила профсоюз Люфтганзы, чтобы пять человек, которые в «КМЛ» до пенсии не долетали, приняли в «Люфтганзу», потому что без разрешения профсоюза взять работников из другого государства работодатель не имеет право. Если профсоюз даёт добро — пожалуйста. Такой опыт полезен для заключения коллективного договора, чтоб штрейкбрехеров не брали на работу.

**Рижов Леонид Константинович, ведущий инженер-конструктор Воронежского авиационного завода ОАО «ВАСО»**

Наш профсоюз был организован в 1998 году, именно тогда, когда на пять месяцев задерживали зарплату. Мы вышли на митинг. После него зарплату нам стали выплачивать вовремя и выплатили 10 миллионов долга по зарплате.

Раньше в профсоюзе было 140 человек, сейчас осталось 20, так как люди уволились. Мы людей не «высвечиваем», иначе их уволят, я «высовываюсь» один. Профсоюз зарегистрирован, он имеет статус юридического лица и называется «Профсоюз работников авиационной и космической отрасли Воронежской области». И мы хотели бы войти в Федерацию профсоюзов России.



Объединенная авиастроительная корпорация дала задание 14 предприятиям, которые в нее входят, отказаться от отраслевого тарифного соглашения. Мы ведем борьбу, чтобы соглашение действовало.

Корпорацией было дано указание сократить половину работающих, хотя перед этим генеральный директор говорил — «А кто будет делать самолеты?» В 2009 году у нас уже сократили больше двух тысяч сотрудников. Специалисты ушли, пенсионеры ушли, а это как раз хорошие специалисты. Пошел брак. Молодежь тоже уходит, потому что зарплата на предприятии низкая. Я — ведущий инженер-конструктор. Моя зарплата с премией составляет 13 000 рублей.

Мы обратились к губернатору и достаточно жестко предупредили его, что если он эту «вахханалию» с сокращениями не прекратит своей властью, если он не прекратит продажу «социалки», то ему придется объясняться на заводском митинге с самими рабочими.

Интересен также вопрос о заработной плате руководителей. Беру колдоговор и сравниваю зарплату генерального директора и высококлассного инженера — отличаются в 4,5 раза. Но хитрость в том, что помимо указанных тарифов существуют различные надбавки. Сейчас у нас директор получает порядка пятистот тысяч рублей. Мы стараемся улучшить ситуацию с помощью коллективного договора.

Администрация хотела принять коллективный договор в узком кругу. Мы эту попытку пресекли, обжаловали в прокуратуре, обосновали, что необходимо, чтобы работники ознакомились с проектом коллективного договора, дали свои предложения. Этого мы добились.

Меня хотели уволить, написали мне плохую характеристику. Я написал встречную бумагу, так как они не имели права меня выгонять. Надо бороться, надо действовать.



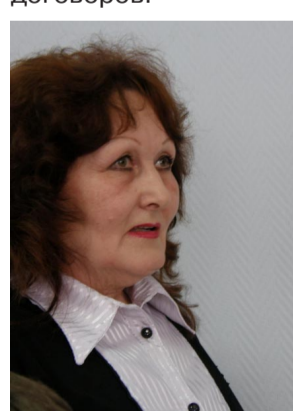
**Лапшин Анатолий Никанорович, советник по экономическим вопросам ОАО областного совета профсоюзов**

Я представляю Ивановское областное объединение профсоюзов. В прошлом году мы проводили круглый стол по конвенции №87 МОТ «О праве на объединение в профсоюзы». Конечно, это был первый наш опыт. Не все вопросы были рассмотрены. Одну вещь, которую я твердо усвоил — это то, что закон о профсоюзах, действующий в Российской Федерации, будем говорить прямо, не совсем отвечает интересам людей труда.

Я поддерживаю позицию товарища Петрова о том, что не надо соглашаться на то, чтобы сначала уволили, а потом приняли. Действительно, правильно надо решать переводом.

Подводя итоги работы по коллективным договорам, мы приняли решение прикладывать к трехстороннему соглашению с работодателями и органами исполнительной власти рекомендации по тем позициям, которые, по нашему мнению, необходимо обязательно включать в коллективные договоры. В прошлом году мы подписали областное трехстороннее соглашение на 2012–2014 годы.

Мы примем во внимание те критерии, которые были обозначены в сегодняшнем докладе по вопросу оценки коллективных договоров.



**Лисицына Наталья Сергеевна, крановщица ОАО «Силловые машины» (Ленинград), председатель первичной организации профсоюза «Защита»**

В декабре 2010 г. у нас приняла новый коллективный договор. До этого у нас в договоре была предусмотрена ежегодная индексация зарплаты, и был пункт, по которому при росте прибыли будет повышение зарплаты. В нынешнем договоре этого в помине нет, работодатель обязуется только обсуждать повышение. Не повышать, а обсуждать.

Единственное, чем «приятно» может удивить новый договор, так это тем, что значительно вырастут единовременные выплаты в случае смерти работника и его близких родственников и выплаты при увольнении. В листовке мы написали: «Представьте, сколько можно огрести, если уволиться и сразу умереть».

Что мы предлагали от «Защиты» при заключении нового колдоговора? Мы предлагали внести обязанность администрации ежегодно повышать заработную плату на 15% сверх инфляции. Право работников в случае невыполнения администрацией условий колдоговора проводить забастовки на любом уровне, вплоть до бригад.

На конференции, когда зачитывалось наше предложение про 15% сверх инфляции, сразу шепот пошел «Что вы делаете? Разве можно за 15% голосовать? Мы же вообще ничего не получим». Проголосовали за 10, включая инфляцию.

За наши предложения 61 голос был, против 158, воздержались 106. Чему удивляться, если среди делегатов конференции рабочих было 20%, ИТР — 30%, а остальные — представители администрации.

7 февраля этого года мы, 50 человек, провели пикет перед заводом «Электросила» с требованиями повышения зарплаты, прекращения сокращений, против перевода завода за город, где ничего не приспособлено для производства. Здание для него на пльвуне, оно расползается. Проваливаются полы. Никаких новых машин там нет.



**Золотов Александр Владимирович, профессор Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, консультант РКР**

В нашей Программе «Задачи коллективных действий» идёт речь о 30-часовой рабочей неделе, соответственно, о шестичасовом рабочем дне, естественно, без понижения заработной платы. В этом случае высвобождающееся время используется для участия в общественной, профсоюзной жизни, для повышения квалификации, для общения с семьей.

Пожалуй, впервые за многие годы с требованием сокращения рабочего времени выступает первичная профсоюзная организация. Это очень важно. Вот теперь докеры получают ещё одно мощное подспорье в борьбе за свои права, а именно, требование сокращения рабочей недели. Естественно, всем профсоюзам следует поддержать их предложение по сокращению рабочей недели до 32 часов и добиваться включения этой нормы в коллективный договор.

Свободное время — это время для свободного развития. Если время предназначено для повышения квалификации, для дополнительного образования, для участия в управлении, то, безусловно, обеспечивает свободное развитие человека и в таком качестве оно — свободное время. Досуг — это лишь часть свободного времени.

Поэтому, когда мы говорим об увеличении свободного времени, речь идёт не о том, чтобы человек пошёл на вторую или третью работу, поехал на огород и тем самым потерял бы возможность участвовать в профсоюзной жизни.

Почему на огородах люди стремятся? Они спасают себя от голода. А получается так: чем больше на огородах, тем меньше единых действий. Чем меньше единых действий, тем ниже зарплата, тем больше на огородах, на вторую, на третью работу. Так лучше бы спасали себя коллективной борьбой, как делают докеры. Собирались бы все вместе и коллективно добились высокого уровня заработной платы. Здесь как раз должно быть такое использование свободного времени, которое связано с развитием профсоюзной работы.

Мы стоим на материалистической точке зрения и учитываем, что у самих рабочих есть противоречивые интересы, не только коренные и главные, чтобы биться сообща, но и как бы переложить тяготы общей борьбы на плечи других, а самим в сторонке постоять. Поэтому не обойтись без обязательного участия работников в управлении, с тем, чтобы никто не оставался в стороне от общей борьбы. Недаром забастовщики выставляют пикеты, чтобы не допустить штрейкбрехеров на предприятия.

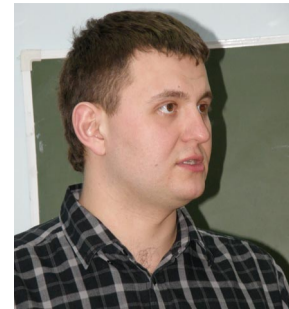
Это наглядно показала и практика социального. Программное положение РКП(б) об обязательном участии каждого работника в управлении государством не было реализовано. Кто-то шёл и участвовал в управлении, а кто-то не шёл. Сил только тех, кто шёл, не хватало, чтобы систематически тащить воз государственной работы. Бюрократы постепенно от этого дела их отстранили, а когда отстранили, то привели к тому, что рабочий класс из класса — диктатора, из класса — хозяина страны превратился в угнетённый, эксплуатируемый класс.

Ленин видел в переходе к участию каждого работника в управлении государством залог упрочения социализма. Без такого перехода социализм получится непрочный.

Вот почему работники при сокращении рабочего времени без понижения зарплаты должны принимать обязательство участвовать в управлении, повышать квалификацию. Нормы коллективного договора в этом отношении обязательны и для работников. Действуя таким образом, профсоюзы добьются больших целей, реализуют Программу «Задачи коллективных действий».

**Кальвит Валентин Владимирович, электромонтер ЗАО «Саровская генерирующая компания»**

Вопрос о сокращении рабочего времени и об использовании дополнительного свободного времени очень важен. Когда мы, рабочие, сами будем во всё



вникать, а не валяться перед телевизором, когда будем приезжать на РКР не в выходной день, а в рабочий, вот тогда мы добьемся своих целей.

Я расскажу о том, чем мы можем гордиться, что сделал наш профсоюз на нашем предприятии.

По поводу коллективных договоров. Во-первых, спасибо, что есть РКР, что есть товарищ Попов, который оказывает нам содействие. Попав на РКР, я услышал, что нельзя подменять повышение реальной зарплаты индексацией, что это тянет нас вниз. В результате у нас в колдоговоре появился новый пункт, в котором прописано, что работодатель обязуется увеличивать уровень реального содержания заработной платы. Теперь мы говорим работникам, что будет прибавка к реальной зарплате, и это научно обосновано.

Когда я привез с РКР расчет стоимости рабочей силы, проделанный докерами, в котором все классно расписано, какой должна быть заработная плата, были усмешки: «Да вы что, нам не добиться такой зарплаты!». А сейчас работники уже думают, что если этого уже кто-то добился, то к этому надо идти. Ну, и надеюсь, что постепенно, заключая новый и изменяя действующий коллективный договор, мы будем идти вперед!

Сейчас мы изучаем новое отраслевое тарифное соглашение, принятое на 2012 год. Мы считаем полезным взять оттуда имеющиеся плюсы. И мы с этим вопросом уже пришли к работодателю, и сказали: «Давайте выполнять отраслевое тарифное соглашение!» И мы стали понемногу «высвечивать» какие-то моменты из тарифного отраслевого соглашения, вставляя их отдельными пунктами в наш коллективный договор. Работа тяжелая, но работа в этом плане идет.



**Кудрявцев Владимир Михайлович, регулировщик радиоаппаратуры завода «Электромаш» (Нижний Новгород), сопредседатель РКР**

Вопрос использования высвободенного рабочего времени — это очень серьезно. Вот, например, у докеров очень значимым является вопрос по реабилитации работников после рабочего дня, тогда бы на инвалидность уходило меньше людей.

Вот тут про сельщиков говорили, будто бы у них при сокращении рабочего времени зарплата упадет. Сделайте коэффициент 1,25 — вот вам и готово сохранение оплаты труда при 32 часах в неделю вместо 40-часовой рабочей.

Сокращать рабочее время надо для развития, а не для того, чтобы человек пил, начиная с вечера четверга и до вечера воскресенья или копал землю на даче. Свободное время — для того, чтобы развиваться.

Заметим, что шеф-монтаж, это не заемный труд, а подрядные работы, при этом на работников распространяются все гарантии организации, в штате которой они состоят. Другое дело — работа в кадровом агентстве, где рабочим в принципе организоваться невозможно, поскольку они не то что между собой, а даже с работодателем не встречаются. Опасность распространения заемного труда есть, и с ней надо бороться.

**Попов Михаил Васильевич, профессор Санкт-Петербургского государственного университета, консультант РКР**

Самый главный вопрос осуществления научно-технического прогресса — необ-

Окончание на с. 3

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР О СОХРАНЕНИИ ПРОФОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ РЕОРГАНИЗАЦИИ

Заслушав и обсудив доклад председателя профсоюзной организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга В.А. Петрова, Российский комитет рабочих считает необходимым оказывать организованное противодействие попыткам разрушения первичных профсоюзных организаций путем реорганизации предприятия посредством изменения организационно-правовой формы, разделения или выделения, когда соответствующее название профсоюзной организации получает иное наименование или делится на несколько предприятий, из которых только одно сохраняет прежнее наименование или все получают новое.

Российский комитет рабочих рекомендует при угрозе такой реорганизации или изначально называть профсоюзную организацию так, чтобы название не имело форму «Профсоюзная организация «Название предприятия»». Тогда при изменении названия предприятия первичная профсоюзная организация сохраняется без изменений, а при разделение или выделении становится состоящей из нескольких локальных первичных профсоюзных организаций по числу предприятий, которые образовались на базе прежде существовавшего. Для этого заранее в Положении о первичной профсоюзной организации должна быть прописана возможность существования в рамках общепризнанной организации локальных первичных.

Для усиления устойчивости профсоюзных организаций налаживать горизонтальные связи, создавать территориальные объединения профсоюзов, учреждать совместные антикризисные фонды.



