

НЕВИННОМЫССКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ  
ФОНД РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ  
ИНСТИТУТ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

**КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАК  
ПРОЯВЛЕНИЕ ЗАКОНА ЕДИНСТВА И БОРЬБЫ  
ПРОТИВОПОЛОЖНОСТЕЙ**

*Материалы Международной научно-практической конференции*

Нижний Новгород

17 октября 2014 года

Невинномысск

2015

УДК 331.31, 31.32

ББК 65.244

Т 11

## **КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ЗАКОНА ЕДИНСТВА И БОРЬБЫ ПРОТИВОПОЛОЖНОСТЕЙ**

*Материалы международной научно-практической конференции.*  
Нижний Новгород. 17 октября 2014 года / Под редакцией доктора  
экономических наук, профессора Золотова Александра Владимировича  
и доктора экономических наук Мазура Олега Анатольевича.  
Невинномысск: Издательство Невинномысского института экономики,  
управления и права. 2015 г.

114 с.

ISBN 978-5-94812-137-6

Предлагаемая вниманию читателя книга содержит материалы  
Международной научно-практической конференции «Коллективно-  
договорное регулирование как проявление закона единства и борьбы  
противоположностей», состоявшейся в Нижнем Новгороде 17 октября  
2014 года.

В представленных публикациях раскрывается борьба профсоюзов  
за интересы работников, обосновывается, что рост активности рабочего  
и профсоюзного движения, выраженный, в том числе в продвижении  
коллективно-договорного регулирования, является основополагающим  
положительным фактором развития России.

Для студентов, аспирантов, преподавателей экономических,  
социологических и юридических направлений (специальностей) вузов,  
профсоюзных работников, активистов профсоюзного движения, для  
работников органов государственного и муниципального управления.

УДК 331.31, 31.32

ISBN 978-5-94812-137-6

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Предисловие</b>	5
<i>Блэр Мэйнард.</i> Развитие забастовочной борьбы в Великобритании	6
<i>Былинская А.А.</i> Коллективный договор как эффективный инструмент регулирования социально-трудовых отношений	8
<i>Гамов Л.В.</i> Удлинение рабочего времени как способ империалистического диктата	19
<i>Дегтерев Д.Б.</i> Условия труда и состояние здоровья работников в современной России	19
<i>Отдел международных отношений Центрального комитета Коммунистической партии Греции.</i> Значение борьбы за коллективные договора	26
<i>Золотов А.В.</i> О разрешении противоречий экономических интересов посредством коллективно-договорного регулирования	32
<i>Казеннов А.С.</i> О необходимости организованной борьбы для улучшения положения работников	43
<i>Кальвит В.В.</i> Надо обязывать работодателя заботиться об интересах работников	47
<i>Кудрявцев В.М.</i> Борьба за интересы рабочих должна быть постоянной	48
<i>Кузнецов А.В.</i> Работать по семь часов, а не по двенадцать	50
<i>Куслин Е.И.</i> Сплоченность коллектива обязательно нужно показывать!	51
<i>Лапшин А.Н.</i> 35 часов при пятидневной рабочей неделе	56
<i>Мазур О.А.</i> Профсоюз становится действительным только в результате коллективных действий работников	57
<i>Маленцов С.С.</i> Без давления со стороны коллектива никакая инспекция не поможет	61
<i>Мозгалеvский А.А.</i> Надо наши материалы в интернете распространять и поддерживать	64

<b>Попов М.В.</b> Что нужно сделать, чтобы выиграть	66
<b>Сенков К.А.</b> Есть люди, которые просто пришли за «подарками», а есть те, кто борются	90
<b>Французов Н. П.</b> Цели у нас с капиталистами разные	92
<b>Шишкарёв В.И.</b> Мы выступали за то, чтобы рабочий день сделать меньше	96
<b>Рекомендации</b> научно-практической конференции «Коллективно-договорное регулирование как проявление закона единства и борьбы противоположностей»	99
Материалы <b>Российского комитета рабочих</b> – семинара по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии	101
<b>Программа Федерации профсоюзов России —</b> «Задачи коллективных действий»	107

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Коллективно-договорное регулирование способно стать эффективным средством улучшения положения работников только при условии, что работники понимают данный процесс как единство и борьбу противоположностей и организованно действуют в соответствии с данным пониманием. В России имеются замечательные примеры эффективного использования коллективных договоров в интересах работников – профсоюзными организациями докеров, авиадиспетчеров, автомобилестроителей.

Было бы преждевременно утверждать, что понимание сути коллективно-договорного регулирования утвердилось повсеместно. Во многих профсоюзных органах бытует представление о том, что работодатели и работники «находятся в одной лодке» и потому изначально надо предлагать только то, что предприниматели оценивают как приемлемое. В результате страдают интересы работников.

С другой стороны, нередки настроения, что с работодателем «не о чем говорить», которые также препятствуют эффективным коллективным переговорам, а, следовательно, – решению жизненно важных для работников вопросов.

Все это предопределило выбор темы очередной международной научно-практической конференции, организуемой Фондом Рабочей Академии, Федерацией профсоюзов России, Невинномысским институтом экономики, управления и права и Институтом теории и практики профсоюзного движения.

Данная традиционная конференция вполне заслуживает названия «научно-практическая», так как в числе выступавших представлены не только ученые, но и рабочие, профсоюзные активисты, известные в России благодаря ценному опыту борьбы за интересы трудящихся.

*А.В. Золотов,  
председатель оргкомитета Конференции,  
профессор, доктор экономических наук, директор  
Института теории и практики профсоюзного движения*

## РАЗВИТИЕ ЗАБАСТОВОЧНОЙ БОРЬБЫ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

*Блэр Мэйнард,  
КТВ, Великобритания*

Как известно, родиной профессиональных союзов является Британия. Именно здесь в годы промышленной революции возникли первые профсоюзы. Сначала они были локальными, а к середине девятнадцатого века стали отраслевыми и охватили все территории Великобритании: низкая заработная плата и ужасные условия труда вынуждали рабочих объединяться в профсоюзы.

В 1868 году был создан Конгресс тред-юнионов, который до сих пор является координирующим органом всего профсоюзного движения Великобритании. За эти годы профсоюзам удавалось добиваться многого - и роста зарплаты, и улучшения условий труда, в том числе, сокращения рабочего дня.

В последние годы положение трудящихся ухудшается быстрыми темпами, иногда профсоюзам удаётся одержать промежуточную победу в борьбе за права рабочих, но это всегда выглядит как война, которая никогда не прекратится. Сейчас в профсоюзах Великобритании состоят 6,5 миллионов трудящихся, это составляет 25% от всех работающих в Британии.

Забастовка, как один из наиболее действенных методов борьбы за свои права довольно частое событие на островах. Бастуют работники транспорта и государственные служащие, почтовые работники и средний медперсонал в больницах и поликлиниках, учителя и уборщики лондонского метро. Как правило, выдвигаются экономические требования, зачастую одним из лозунгов забастовок значится: «Есть или отапливать? И то, и другое!». В самом деле, сейчас средней зарплаты, как правило, не хватает и на еду, и на то, чтобы отопить хотя бы одну комнату в доме в холодное время года.

Иногда даже угроза забастовки приводит к желаемым результатам. Так, например, в 2012 в преддверии летней Олимпиады водители автобусного транспорта в Лондоне после выдвижения требований об

увеличении зарплаты отменили забастовку, поскольку их требования были удовлетворены. Удалось добиться увеличения зарплаты работникам службы пограничного контроля, которые намеревались проводить забастовку в дни, предшествующие открытию Олимпиады. Кроме того, профсоюзам удалось добиться увеличения количества рабочих мест в паспортно-пограничной службе Великобритании, что немного изменило положение дел, при котором рабочая неделя, как правило, составляла 60 и более часов. В те же дни удалось добиться незначительного повышения зарплат уборщикам Лондонского метро.

Не часто удаётся добиться таких результатов без применения забастовки. Следует отдать должное работникам Великобритании, которые выбрали удачный момент – открытие летних Олимпийских игр для выдвижения своих требований. Чтобы не потерять целое, капитал пошел на то, чтобы отдать часть.

В июле 2014 года 1400 000 трудящихся – пожарные, учителя и государственные служащие приняли участие в национальной забастовке, главными требованиями которой были: повышение зарплат и прекращение политики сокращения рабочих мест. Сокращение рабочих мест неизбежно приводит к ухудшению условий труда, увеличению продолжительности рабочей недели.

В период забастовки 21% школ были закрыты, не работали библиотеки и музеи во многих крупных городах. Поскольку забастовали работники погранично-паспортного контроля, во многих аэропортах, включая Хитроу, скопились громадные очереди из прилетевших и покидающих страну пассажиров. В городе Дерби рабочие попросту прекратили вывозить из города мусор.

Именно после этой акции премьер-министр Великобритании заявил, что надеется в 2015 году с помощью законодателей «протолкнуть» изменения в законе о забастовках, согласно которому решение о назначении забастовки будет приниматься в случае, если не менее 50 процентов членов профсоюза принимают участие в голосовании на этот предмет. Сейчас для принятия (или непринятия) решения достаточно 10 процентов проголосовавших. Хотелось бы в связи с этим напомнить, что в Великобритании минимальный порог

явки избирателей на выборах в парламент, из членов которого, как правило, и формируется буржуазное правительство, в настоящее время отсутствует.

Забастовочное движение в Великобритании развивается. 13 октября 2014 года 400 000 работников здравоохранения приняли участие в общенациональной забастовке. Частично их требования были удовлетворены, несмотря на то, что забастовка была непродолжительной (четырёхчасовой).

Всё чаще лидеры профсоюзов обращаются к народу с просьбой поддержать забастовщиков. К просьбам этим британцы относятся с пониманием и, в целом, поддерживают требования забастовщиков, о чём свидетельствуют результаты опросов общественного мнения.

Очень важной особенностью забастовочного движения является то, что плечом к плечу борются за свои права, как коренные британцы, так и те, для кого Британия не является родиной – выходцы из Азии, Африки, Восточной Европы.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*Былинская А.А.,*

*к.э.н., доцент, Нижегородский государственный  
университет им. Н.И. Лобачевского*

Отношения – базовая философская и экономическая категория, характеризующая взаимозависимость элементов определенной системы. Диалектический материализм исходит из того, что отношения носят объективный и универсальный характер. В мире существуют только вещи, их свойства и отношения, которые находятся в бесконечных связях с другими вещами и свойствами. В. И. Ленин отмечал верную мысль Гегеля о том, что всякая конкретная вещь состоит в различных отношениях ко всему остальному[1,с. 124].



Характеризуя элементы диалектики, Ленин указывал на необходимость исследования отношений: «Вся совокупность многообразных отношений этой вещи к другим», «отношения каждой вещи... не только многообразны, но всеобщи, универсальны. Каждая вещь (явление, процесс...) связаны с каждой; ...бесконечный процесс раскрытия новых сторон, отношений...» [2.с.202, 203].

Диалектическое понимание единства вещи и отношений приводит к необходимости считать, что вещи не более реальны, чем отношения, поскольку реальная природа свойств вещи может проявиться лишь в отношении, во взаимодействии, в связи с др. вещами. Отношения существуют как отношения вещей, но и вещей нет вне отношений.

Принимая диалектико-материалистический подход к определению исследованию категории «отношения», можно прийти к пониманию сущности и содержания социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Анализ социально-трудовых отношений обычно проводят по трем направлениям: субъекты; предметы, типы.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивиды или социальные группы. Для современной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются: наемные работники, профсоюз, работодатель, союз работодателей, государство.

Взаимосвязи между субъектами социально-трудовых отношений возникают при различных условиях: работник-работник; работник-работодатель; профсоюз-работодатель; работодатель-государство; работник-государство и др.

Предметы социально-трудовых отношений определяются целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать три основных стадии жизненного цикла человека:

- от рождения до окончания обучения;
- период трудовой и/или семейной деятельности;

- период после трудовой деятельности.

На первой стадии социально-трудовые отношения связаны преимущественно с проблемами профессионального обучения. На второй – основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда. На третьей – центральной является проблема пенсионного обеспечения. В наибольшей степени предметы социально-трудовых отношений обусловлены двумя блоками проблем: занятость; организация и оплата труда.

Особый интерес представляет исследование социально-трудовых отношений, формирующихся на второй стадии. *Социально-трудовые отношения между работниками и работодателями в современных условиях капитализма обусловлены противоположностью объективных экономических интересов их основных участников – работодателей и наемных работников, а также интересами буржуазного государства, действующего в интересах правящего класса.*

*Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров [ТК РФ, ч.1, ст. 9].*

В соответствии с нормами современного российского законодательства, коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей [ТК РФ, ч. 1 ст. 40]. Согласно ч. 2 ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

*С учетом объективной противоположности экономических интересов работников и работодателей, а также интересов государства, заключение коллективного договора, учитывающего, в первую очередь, интересы работников, становится ключевой задачей профсоюзной организации. На пути решения этой задачи возникает*

*множество проблем, решение которых требует усилий, и подчас напряженной борьбы за интересы трудового коллектива.*

*Борьба требует не только наличия сил и средств, но и четкого знания норм трудового законодательства и использования передового опыта ведущих профсоюзных организаций, существующих в России и за ее пределами.*

В соответствии с российским законодательством, коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях [ТК РФ, ч. 4 ст. 40]. В первом случае его действие распространяется на всех работников организации, а если он заключен в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении – на всех работников соответствующего подразделения [ТК РФ, ч. 3 ст. 43].

Работодатель обязан соблюдать условия коллективного договора [ТК РФ, абз. 2 ч. 2 ст. 22].

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. И это очень важно осознавать профсоюзной организации, так как она должна подготовить свой проект коллективного договора. Рассчитывать на то, что коллективный договор, предложенный работодателем, будет служить интересам работников, не следует.

В ст. 41 ТК РФ приведен примерный перечень вопросов, регулировать которые можно в рамках коллективного договора. К ним относятся: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников

и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами. Таким образом, коллективный договор позволяет регулировать ключевые вопросы в области социально-трудовых отношений.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущество для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Например, согласно ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работников составляет 28 календарных дней. Коллективным договором может быть предусмотрено предоставление работникам отпуска большей продолжительности – 29 и более дней.

Вместе с тем согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не могут включаться в коллективный договор. Так, в коллективном договоре нельзя установить отпуск продолжительностью менее 28 дней. Если же такие условия были включены в коллективный договор, они не подлежат применению.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны вправе продлевать его действие на срок не более трех лет [ТК РФ, ч. 1, 2 ст. 43]. При этом ТК РФ не ограничивает количество продлений.

В случае, если удалось заключить прогрессивный коллективный договор, то задачей профсоюза становится продление срока действия

этого договора. Если же, напротив, действующий договор не устраивает работников, то стоит бороться за внесение изменений или принятие нового коллективного договора в интересах работников.

Действие коллективного договора сохраняется в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. Однако необходимо учитывать сроки сохранения действия коллективного договора:

- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – в течение всего срока реорганизации;

- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидации.

Кроме того, при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет [ТК РФ, ч. 4 - 8 ст. 43].

Указанные особенности создают определенные сложности, так как смена собственника –достаточно распространенное явление в современных российских условиях. Это ставит дополнительные задачи перед профсоюзной организацией.

**В соответствии с действующим законодательством** подготовка, заключение и изменение коллективного договора производятся путем участия представителей работников и работодателей в коллективных переговорах в следующем порядке [ТК РФ, ст. 37]:

1. Если две или более первичные профсоюзные организации объединяют в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов может быть создан единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения последнего (далее – единый представительный

орган), который вправе направлять работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников. Единый представительный орган формируется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

2. Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников организации, она вправе по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.
3. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, работники вправе провести общее собрание (конференцию), на котором тайным голосованием определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа будет поручено направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. Если такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием может быть избран иной представитель (представительный орган) из числа работников, который будет наделен соответствующими полномочиями.
4. Инициатива по проведению коллективных переговоров может исходить от любой стороны. Она выражается путем направления другой стороне в письменной форме предложения о начале

коллективных переговоров. Представители второй стороны в течение семи календарных дней со дня получения такого предложения обязаны вступить в переговоры, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Следующий день после получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа считается днем начала коллективных переговоров [ТК РФ, ч. 1, 2 ст. 36]. Сроки, место и порядок их проведения определяются представителями сторон, являющимися участниками переговоров [ТК РФ, 9 ст. 37].

Если с инициативой проведения коллективных переговоров выступает первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, они обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в этот срок от первичных профсоюзных организаций не получено решение или получен отказ направить своих представителей в состав единого представительного органа, коллективные переговоры начинаются без их участия.

За первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение месяца со дня начала переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. Если представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены данного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров [ТК РФ, ч. 5 ст. 37].

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя подразделения или иное лицо. Правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый по правилам, предусмотренным ч. 2 - 5 ст. 37 ТК РФ для ведения коллективных переговоров в организации в целом.

*Стороны должны представлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров [ТК РФ, ч. 7 ст. 37].*

Если в результате проведения коллективных переговоров по отдельным положениям проекта коллективного договора между сторонами не было достигнуто согласие, то в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях и одновременно составить протокол разногласий. В дальнейшем неурегулированные разногласия могут также рассматриваться на коллективных переговорах [ТК РФ, ч. 2, 3 ст. 40].

В течение семи дней со дня подписания коллективный договор направляется работодателем или представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Последний выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Следует помнить, что вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).



Субъекты РФ могут принимать правовые акты, детально регламентирующие порядок регистрации коллективных договоров.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном этим договором.

Выполнение условий коллективного договора контролируется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Статья 51 ТК РФ обязывает представителей сторон представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса.

Поскольку коллективные переговоры проводятся в интересах всех сотрудников организации, для лиц, участвующих в подготовке проекта коллективного договора, ТК РФ устанавливает определенные гарантии и компенсации [ст. 39].

1. Эти лица освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

3. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергаться дисциплинарному взысканию, переводиться на другую работу или быть уволенными по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Формально закон дает профсоюзным организациям возможность для заключения коллективных договоров и внесения в них положений, улучшающих нормы законодательства и гарантии, определяемые иными нормативными актами. На практике, заключение коллективных договоров в интересах работников является сложной задачей, так как внесение улучшающих положений встречает противодействие работодателей, предпринимающих подчас титанические усилия, чтобы не допустить принятия прогрессивного коллективного договора.

Без активности каждого члена профсоюза и профсоюзных лидеров, без взаимодействия с другими профсоюзными организациями и обмена прогрессивным опытом, коллективный договор не может стать эффективным механизмом регулирования социально-трудовых отношений на предприятии.

Безусловно, в современных условиях коллективный договор – это наиболее эффективное средство соблюдения интересов работников, инструмент принуждения работодателя к действиям в интересах работников. Превратить коллективный договор в соответствующий инструмент – задача работников и профсоюзных организаций.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Философия: Энциклопедический словарь. — М.: Гардарики. Под редакцией А.А. Ивина. 2004.с.
2. В.И. Ленин, Полное собрание сочинений Издательство политической литературы, Москва Формат: PDF.

## **УДЛИНЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ КАК СПОСОБ ИМПЕРИАЛИСТИЧЕСКОГО ДИКТАТА**

*Гамов Л.В.*

*научный сотрудник ИТМФ, г. Саров*

Мы живем сейчас в таком мире, где межимпериалистические противоречия обострились, и мы наблюдаем их в острой фазе. Они готовы разрешаться уже явным путем. Может быть, в этом плане предложение МОТ об удлинении рабочего дня под видом сокращения количества рабочих дней в неделю есть своеобразное средство империалистических войн.

Если развитые капиталистические страны пойдут по этой формуле МОТ, у них не будет очень большого увеличения продолжительности рабочего дня. В то время, как Европа и США переварят это, для остального мира это будет катастрофой. Последуют и деградация рабочей силы, и понижение производительности труда, и другие негативные последствия.

Подобное предложение МОТ – это метод давления американского капитала на все прочие.

## **УСЛОВИЯ ТРУДА И СОСТОЯНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

*Дегтерев Д.Б.,*

*кандидат медицинских наук*

Воздействие условий труда, как «совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника» (ст. 209 ТК РФ), распространяется на все сферы жизни работников, во многом определяя их поведение за пределами рабочего времени, формируя их отношение к собственной жизни и здоровью. Вредные и опасные

условия труда в совокупности с напряженностью трудового процесса, помимо непосредственного ущерба здоровью, создают ситуацию хронического стресса, что приводит к различным формам аддиктивного поведения.

По данным Международной организации труда, ежегодно в мире в результате профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве погибает 2,3 млн. человек, 860 тысяч человек ежедневно получают травмы в результате несчастных случаев на производстве. Ежегодные экономические потери от профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве в мире оцениваются в 2,8 трлн. долл. США (около 4 % валового мирового продукта). В то же время, как показало последнее исследование Международной ассоциации социального обеспечения, инвестиции в предотвращение профессиональных рисков окупаются в среднем более чем двукратно.

В странах ЕС распространена «Концепция Ноль» («VisionZero»), целью которой является доведение уровня травматизма на производстве до нулевого уровня. Если 100 лет назад в Германии на рабочем месте ежегодно погибало 10000 человек, то за 2013 год число смертельных случаев составило менее 500. За последние 20 лет количество зарегистрированных несчастных случаев сократилось вдвое.

В Российской Федерации уровень смертности на производстве, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости остается чрезвычайно высоким. Численность погибших от несчастных случаев на производстве в Российской Федерации превышает аналогичный показатель в Японии в 2,5 раза, в Германии в 4 раза, во Франции в 5,5 раза.

По данным Фонда социального страхования Российской Федерации в 2013 г. было зарегистрировано 49939 страховых случаев, связанных с травматизмом на производстве (на 11% меньше, чем в 2012 г). В 2013 г. произошло 9216 несчастных случаев с тяжелыми последствиями (на 9,2 % меньше, чем в 2012 г). Две трети несчастных случаев с тяжелыми последствиями приходится на обрабатывающие

производства, строительство, транспорт и связь, сельское хозяйство, охоту и лесное хозяйство.

Основными причинами несчастных случаев являются: падение с высоты; воздействие движущихся деталей, машин и механизмов, транспортные происшествия; падение, обрушение, обвал предметов, материалов. В 75,5% причинами несчастных случаев с тяжелыми последствиями являются неудовлетворительная организация производства работ, нарушение требований безопасности, недостатки в обучении сотрудников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины.

По данным Федеральной службы по труду и занятости, в результате несчастных случаев на производстве в 2013 г. в РФ в организациях всех видов экономической деятельности погибло 2757 работников, что на 8,1% меньше, чем в 2012 г. Снижение уровня производственного травматизма, отчасти объясняется произошедшим сокращением занятости на предприятиях. По данным Росстата в сельском хозяйстве занятость сократилась на 6,8%, в строительстве на 4,9%, на предприятиях транспорта и связи – на 3,3%, в обрабатывающих производствах – на 2,7%.

Нередки факты сокрытия работодателями несчастных случаев на производстве. Зачастую производственный травматизм выдается за бытовой при непосредственном участии самих пострадавших работников и их товарищей. Так, в 2013 г. должностными лицами Федеральной инспекции труда выявлено и расследовано 1112 сокрытых несчастных случаев на производстве (8,9% от общего числа), включая 278 несчастных случаев со смертельным исходом (10% от общего количества смертей в результате несчастного случая на производстве).

На предприятиях малого бизнеса ситуация с условиями труда хуже, чем на крупных предприятиях. Численность погибших в результате несчастных случаев на производстве на 1000 занятых в организациях малого бизнеса (0,167) более чем в два раза превысил значение данного показателя по России в целом (0,080). В организациях малого бизнеса, работающих в области здравоохранения и

предоставления социальных услуг, уровень производственного травматизма со смертельным исходом в 4,3 раза превысил аналогичный показатель крупных и средних предприятий. Система охраны труда в РФ, в основном сложившаяся к концу 70-х годов XX века ориентирована на охрану труда на крупных индустриальных предприятиях и плохо подходит для малых и средних предприятий.

Ситуация с профессиональной заболеваемостью в Российской Федерации также остается неблагоприятной. В настоящее время в РФ насчитывается около 160 тыс. работников, страдающих профзаболеваниями в той или иной форме. Существенной проблемой является выявление профзаболеваний на поздних стадиях, когда работник не только становится профнепригодным в результате инвалидности, но и нередко теряет и общую трудоспособность.

В отличие от травматизма, профессиональная заболеваемость в РФ даже по официальной статистике неуклонно растет. По данным Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека численность лиц с впервые установленным в 2013 году профессиональным заболеванием увеличилась по сравнению с 2012 годом на 4,4% и составила 6993 человека, в том числе 1017 женщин. В основном это хронические заболевания (у 6944 человек, в том числе у 1001 женщины), острые (отравления) – у 49 человек (в том числе у 16 женщин), из них со смертельным исходом – 15 человек (в том числе две женщины). Число лиц с двумя и более заболеваниями составило (15,7% от общего числа заболевших), их них 156 женщин.

Наибольшая численность лиц с установленным впервые в 2013 году профессиональным заболеванием выявлена в следующих отраслях: обрабатывающие производства – 2031 человек, добыча полезных ископаемых – 2017 человек, транспорт и связь – 623 человека.

Наиболее высокий уровень профессиональной заболеваемости наблюдается в добыче полезных ископаемых (20,5 человек на 10 тыс. работающих, в том числе в добыче каменного угля, бурого угля и торфа – 74,7, добыче угля подземным способом – 135,1) и обрабатывающих производствах (3,3 человек на 10 тыс. работающих).

Основной причиной высокой профессиональной заболеваемости в России является труд в условиях, не соответствующих гигиеническим требованиям. По данным Росстата, удельный вес работников, занятых во вредных и/или опасных условиях труда вырос по сравнению с 2012 годом на 0,4% и на конец 2013 года составил 32,2%. В основном работники находятся под воздействием повышенного уровня шума, ультразвука, инфразвука, повышенной запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны, повышенного уровня вибрации, повышенного уровня теплового излучения, неионизирующего и ионизирующего излучений. Доля работников, занятых тяжелым физическим трудом России в 2013 году возросла на 0,2% и составила 13% от общего числа работающих.

Наибольший удельный вес работающих во вредных условиях наблюдался в таких базовых отраслях промышленности, как: добыча полезных ископаемых (46,8%), обрабатывающие производства (34,4%), производство и распределение электроэнергии, газа и воды (32,8%), транспорт и связь (26,9%), строительство (23,6%). В ряде производств более половины рабочих мест не соответствует гигиеническим требованиям (добыча каменного угля, бурого угля и торфа – 77,8%, металлургия – 63,0%, добыча металлических руд – 55,8%).

Основной причиной неудовлетворительных условий труда является значительный износ основных фондов, физическое и моральное устаревание оборудования. Степень износа основных фондов в Российской Федерации на конец 2012 года составила по экономике в целом 47,7%, в том числе по отраслям: добыча полезных ископаемых – 51,2%, обрабатывающие производства – 46,8%, производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 47,8%, транспорт и связь – 56,2%, строительство – 49,0%. Доля полностью изношенных основных фондов по экономике в целом составляет 14%, а в добыче полезных ископаемых – 20,3%.

Амортизация основных фондов, начисленная за 2012 год в коммерческих предприятиях (без учета субъектов малого предпринимательства) в процентах к наличию основных фондов на начало учетного года по полной учетной стоимости, составила по

экономике в целом 6,5%. По видам экономической деятельности данный показатель имел следующие значения: добыча полезных ископаемых – 9%, обрабатывающие производства – 7,9%, производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 5,5%, транспорт и связь – 5,7%, строительство – 11%.

Неблагоприятное соотношение уровня износа основных фондов и амортизационных начислений делает невозможным не только обновление основных фондов, но и поддержание средств труда в работоспособном состоянии. В результате умирают не только предприятия, но и работники от травм, отравлений, профессиональных заболеваний.

Существующая система компенсаций за вредные условия труда себя изжила и не стимулирует работодателей к их улучшению, а работников – к соблюдению требований и норм техники безопасности. В 2013 г. в пересчете на одного работника на средства индивидуальной защиты и компенсации работодателями было потрачено в среднем 7989 руб., примерно на 100 руб. больше, чем в 2012. Для сравнения, расходы на СИЗ и спецодежду в Германии составляют 500 – 800 евро в год.

Средняя ожидаемая продолжительность жизни в 2007 г в России составляла 66 лет, а в 2013 году – 70,77 лет. Такой резкий прирост на фоне ухудшающихся условий труда не может быть объяснен успехами общественного российского здравоохранения, находящегося в состоянии хронического недофинансирования.

Согласно отчету ВОЗ «Мировая статистика здравоохранения 2013», в Российской Федерации в 2010 г. общие расходы на здравоохранение составляли 6,5% от внутреннего валового продукта (почти в 2 раза меньше, чем в Германии). При этом доля государственных расходов на здравоохранение в структуре общих государственных расходов составляла 9,7% (почти в 2 раза меньше, чем в Германии). Расходы системы социального страхования в процентах от общих государственных расходов на здравоохранение составили 44,6% (почти в 2 раза меньше, чем в Германии). Государственные расходы на здравоохранение на душу населения по среднему курсу



валют составили 393 доллара США (почти в 10 раз меньше, чем в Германии).

Неубедительными выглядят успехи правительства РФ по борьбе с такими социальными недугами, как алкоголизм и табакокурение. Так, по данным ВОЗ, годовое потребление алкоголя в 2008 составило 16,2 литров чистого спирта на человека в возрасте 15 лет и старше. В 2013 году, по словам главного нарколога РФ Е. Брюна, потребление алкоголя в РФ составило 13,5 л. При этом рынок нелегального алкоголя в РФ достигает 50%. Не лучше ситуация с курением. Распространенность курения среди лиц старше 15 лет в 2009 г составила 59% мужчин и 24% женщин соответственно.

Борьба за улучшение труда еще не стала приоритетной задачей профсоюзов и порой встречает сопротивление работников. Закрытие предприятий с опасными условиями труда может лишить работы 3,75 млн. человек, рабочие места которых характеризуются неустраняемыми факторами производственной среды. Улучшение условий труда за счет внедрения новых технологий, автоматизированных процессов ведет к сокращению числа занятых на производстве. Переоборудование рабочих мест в высокотехнологичные требуют повышения квалификации работников и/или профессиональной переподготовки, что требует временных и финансовых затрат. Улучшение условий труда или применение эффективных средств коллективной защиты, согласно 426-ФЗ (о Специальной оценке условий труда), ведет к снятию льгот и компенсаций, понижает заработную плату, приводит к увеличению рабочего времени, что противоречит некоторым текущим интересам работников.

В то же время экономические интересы работодателей и коренные работников в деле улучшения условий труда работников совпадают. При капиталистическом способе производства вредные и опасные условия труда повышают стоимость товара рабочая сила. Для работодателя это связано с необходимостью сокращения рабочего дня, удлинения отпусков, преждевременного выхода на пенсию, затратами на коллективные и индивидуальные средства защиты, расходами на льготы и компенсации. Для работников вредные и опасные условия

труда означают ухудшение здоровья и сокращение продолжительности жизни.

Вместе с тем, поскольку для работодателя улучшение условий труда на первом этапе означает увеличение расходов, возникает противоречие между коренными и текущими интересами работодателя, которое может негативно отражаться на коренных интересах работников. Разрешение этого противоречия возможно только в результате постоянной борьбы профсоюзов как коллективных представителей интересов работников за улучшение условий труда.

## **ЗНАЧЕНИЕ БОРЬБЫ ЗА КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРА**

*Отдел международных отношений  
Центрального комитета  
Коммунистической партии Греции*

В Греции заключение Национального общего коллективного трудового договора (НОКТД) и отраслевых коллективных трудовых договоров (КТД) было значительным завоеванием трудящихся и результативным средством защиты от неуправляемой жадности наживы капитала, от его стремления получать все большую прибавочную стоимость.

НОКТД является основой подписания отраслевых и других договоров, включая договоры на уровне предприятия. Тысячи трудящихся переживают фронтальное наступление со стороны работодателей, пытающихся понизить зарплаты, ликвидировать коллективные договора и навязать индивидуальные трудовые договоры.

Значение коллективных трудовых договоров состоит в том, что они служат защитой жизни трудящихся, поскольку касаются не только экономических вопросов, но включают и нормы, касающиеся жизни семей трудящихся.

В отраслевых КТД есть поправки, защищающие трудящихся, трудовая деятельность которых связана с повышенными рисками.

Поэтому, нанося удары по коллективным договорам, работодатели пытаются не только понизить зарплату, которую получают трудящиеся, но и ликвидировать ряд прав, связанных с продолжительностью рабочего дня, отпусками, мерами безопасности. Их ликвидация с одной стороны принесет очередные выгоды работодателям, а, с другой стороны, жизнь трудящихся ухудшится.

### ***Наступление капитала на КТД***

Закон 4046/2012 является основным законодательным инструментом для нанесения удара по КТД. Он определил рамки для издания Акта совета министров 6/2012, который предусмотрел ряд антирабочих мер.

***Законодательно ликвидирован Национальный Общий Коллективный Трудовой Договор (НОКТД).*** С этих пор минимальная зарплата определяется государством. Общая минимальная зарплата была понижена на 22%, был ликвидирован НОКТД 2010-12. Минимальная валовая зарплата с 751 евро упала до 586 евро. Валовый дневной заработок с 33,57 понизился до 26,18 евро. Общая валовая минимальная зарплата для молодёжи до 25 лет и для стажеров понизилась на 32%, с 751 евро до 511 евро. Их валовый дневной заработок с 33,57 евро упал до 22,83 евро. А валовая месячная оплата стажеров (при 8-часовом рабочем дне) составляет лишь 357,50 евро.

***Ликвидированы существовавшие до тех пор КТД и определение содержания новых отраслевых договоров.*** Условия истекших или оспоренных договоров были ликвидированы в течение трех месяцев после подписания закона, то есть, с середины мая 2012 года. Но и те, которые ещё действовали, просуществовали только три месяца, поскольку работодатели в одностороннем порядке имеют право их оспорить в любой момент. То, что осталось от отраслевых и профессиональных договоров по истечении трех месяцев – это минимальная заработная плата или дневной заработок, предусмотренные договором наряду с пособиями за выслугу лет, пособиями за детей, учебу и опасный труд, в случае если они

предусмотрены данным КТД. Все остальные пособия были отменены (в том числе, и пособие в связи с заключением брака). Пособия за трудовой стаж, за выслугу лет, за отработку трех или пяти лет были «заморожены» на многие годы, поскольку даже сегодня безработица превышает 27%, а выплаты начнутся при безработице в 10%. Таким образом, правительство утвердило низкий уровень заработной платы и предоставило работодателям возможность навязывать индивидуальные и коллективные договора с ещё более низкой зарплатой.

***Ликвидирована возможность одностороннего обращения в арбитраж*** после отказа от предложений посредника и составления совместного обращения. Таким образом, профсоюзы не могут обратиться в ОМЕД (Организацию посредничества и арбитража) без согласия работодателя. Тут следует отметить, что недавно Пленум совета республики назвал эту меру антиконституционной и недействительной. Несмотря на это, согласно газете «Ризоспастис», правительство продвигает поправку, делающую невозможным одностороннее обращение в арбитраж. Закон также ограничил решение арбитража определением минимальной заработной платы и дневного заработка. Критериями для принятия решения являются экономические условия, рост конкурентоспособности, понижение единичной стоимости труда за период действия второго меморандума. Тем самым, целью является обеспечение прибыльности капитала. Уже в конце 2013 года министр Труда Г. Вруцис выразил свое удовлетворение тем, что оплата труда за 2012-2014 годы понизилась на 23%, тем временем как меморандум ставил целью понижение на 15%.

До принятия этого закона также был совершен ряд законодательных актов, которые на деле ликвидировали КТД. Характерный пример тому: «объединение лиц» могут быть созданы лишь тремя пятыми трудящихся предприятия. Другая мера – необязательность исполнения отраслевых и профессиональных договоров предприятиями отраслями. Другими словами, КТД действуют только у работодателей, подписавших их.

Удар по КТД сочетается с поправками, облегчающими увольнение работников, ужесточением норм рабочего времени, распространением

так называемой «гибкой занятости», понижением платы за сверхурочную работу и т. п.

Согласно последним данным, что каждый четвертый трудящийся не защищен КТД и не застрахован. Ему не полагается медицинское страхование и не начисляются пенсионные взносы.

Широко распространяются индивидуальные трудовые договоры, разумеется, в них содержатся условия, навязанные работодателями.

За первые семь месяцев 2014 года 917336 людей были приняты на работу. Из них 46,84% (429684) работают в режиме на частичной занятости или занятости с ненормированным графиком. Речь идет о работе по три-четыре часа в день или три, два или даже один день в неделю (с соответствующим урезанием заработка).

Рабочий класс, в прямом смысле, истязают варварскими мерами и меморандумами, чтобы ограничить убытки банковских, торговых и промышленных монополий вследствие кризиса и восстановить их прибыльность. Правительство и капитал стремятся осудить рабочий класс и его детей на самую жестокую эксплуатацию, чтобы подобным образом конкурировать на международном рынке.

Для того, чтобы ослабить сопротивление трудящихся работодатели создают все более мощные механизмы и формы манипуляции и запугивания. Они используют новые реакционные инструменты, которые им предоставило правительство за последние годы, действующие наряду со страхом и незащищенностью, которые вызваны кризисом и безработицей.

Ответственность лежит не только на правительственных партиях (НД и ПАСОК), но и на набравшей большее количество голосов оппозиционной партии СИРИЗА. Эта партия разделяет основные аргументы буржуазии в пользу «конкурентоспособности» греческой экономики, используемые для нанесения удара по завоеваниям рабочих.

### ***КПГ: Никто не должен остаться без КТД***

События подтверждают нашу теорию, Программу, оценки, а также разработанную нами линию борьбы. Капитализм давно изжил себя, он загнивает. Он порождает безработицу, бедность, голод, войны и

разрушения. Ход текущего кризиса и вероятное оживление кроют в себе ещё более разрушительный кризис.

В Греции вновь подтверждается наша оценка о том, что развитие будет слабым, основанным на руинах трудовых прав, и будет сопровождаться новыми жесткими антинародными мерами, которые будут способствовать повышению прибыли монополий. Административные маневры системы в последующий период, крохи, которые буржуазия, возможно, бросит населению, живущему в условиях нищеты, будут направлены на управление бедностью, а не на её преодоление. Правительственная политика и работодатели продолжат идти наперекор современным потребностям народа и возможностям их удовлетворения. Следовательно, на почве капитализма, в условиях современного международного капиталистического рынка и империалистических союзов (ЕС, НАТО) невозможен выход из кризиса в соответствии с коренными интересами рабочего класса.

Сегодня необходимы организация солидарности, изменение баланса сил в органах профсоюзного движения, шаги к оживлению и реорганизации рабочего движения в целом, сознательное понимание сути борьбы. Для нас критерием являются потребности рабочих, служащих, молодёжи, трудящихся женщин, а не прибыльность компаний и монополий. Следует осознать, что борьба не ограничивается отдельной битвой, перед нами длительный путь, каждая битва должна готовить к более крупным и трудным испытаниям, способствовать сплочению сил, воспитывать трудящихся организованно вести классовую борьбу, обеспечивая победу.

КПГ призывает рабочий класс, трудящихся частного и государственного секторов сообща дать отпор варварскому наступлению правительства и крупных работодателей, увольняющих госслужащих посредством «оценки» и временных увольнений. Истечение срока действия десятков отраслевых КТД и фронтальное наступление правительства и работодателей открывают путь к очередному понижению зарплат и урезанию социальных пособий. Это доказывает, что варварская политика правительства, ЕС и МВФ

сознательно нацелена на поддержку групп предприятий, чтобы они преодолели кризис за счет интересов трудящихся. Следовательно, когда наступит капиталистическое оживление, поддерживаемое всеми партиями, ориентированными на ЕС, оно будет происходить на руинах трудовых прав и будет навязано оголтелым авторитаризмом.

В этих условиях борьба профсоюзов, объединившихся во ***Всерабочий боевой фронт (ПАМЕ)***, обретает огромное значение. Она должна обеспечить подписание нового Национального коллективного трудового договора и отраслевых договоров в целях защиты всех без исключения трудящихся от ненасытности крупных работодателей, чтобы ни один госслужащий не был уволен, чтобы отменить невыносимые налоги и поборы. Все мы сообща должны защитить право на борьбу, на забастовки, которые правительство пытается запретить.

Борьба рабочих, их союз с бедными народными слоями города и деревни могут помешать антинародным планам и побороть авторитаризм правительства, а также открыть путь к избавлению народа от оков эксплуатации, ЕС, капиталистических долгов, к тому, чтобы народ взял в собственные руки производимое им богатство и производственный потенциал страны.

## **О РАЗРЕШЕНИИ ПРОТИВОРЕЧИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ ПОСРЕДСТВОМ КОЛЛЕКТИВНО- ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

*Золотов А.В., д.э.н., профессор,  
консультант РКР*

Жизнь идет через разрешение противоречий, – с этой диалектической постановкой вопроса обычно соглашались. Но, когда дело доходит до разрешения противоречий в какой-либо конкретной сфере, особенно в сферах, затрагивающих интересы сторон социально-трудовых отношений, то зачастую эта философская истина перестает применяться. И тогда возникает проблема, что даже самые лучшие намерения, самые справедливые требования работников, которые вполне закономерны, вполне объективно подготовлены, не осуществляются, так как противоположная сторона социально-трудовых отношений их отвергает, а работники не готовы за них бороться.

То что рабочий класс и буржуазия находятся в единстве, не вызывает сомнений. Капиталистическое производство предполагает соединение работников со средствами производства посредством продажи рабочей силы капиталистам. Эти два класса друг без друга не существуют и друг друга предполагают. И это не только внешнее единство, но и единство, предполагающее единство интересов. Капиталистическое производство развивается, оно способно к развитию. Это развитие предполагает развитие производительных сил.

Так, производительность труда за столетие повысилась многократно. Это означает, что и работники развивались, и средства производства, применяемые работниками, развивались. И все это происходило в рамках капиталистического способа производства. У капиталистов есть интересы однонаправленные с интересами развития производительных сил, а сами эти интересы воплощаются в коренных интересах работников. Поэтому, когда речь идет о коллективно-



договорном регулировании интересов, то работникам и капиталистам есть о чем договариваться, есть основа для договоренностей.

Отмечая элементы единства и однонаправленности интересов, мы не забываем и о том, что эти интересы в то же время и противоположны. Капиталисту, конечно, выгодно развитие работников, но ему также выгодно увеличивать свою прибыль за счет ухудшения их положения: например, за счет урезания заработной платы или за счет удлинения рабочего времени при той же самой заработной плате.

Такое противопоставление интересов собственников средств производства и интересов развития производительных сил присутствует во всем. Нельзя указать ни одного аспекта социально-трудовых отношений, где бы эта противоположность не прослеживалась.

Понимание такого соотношения интересов должно быть положено в основу того, как нужно рассматривать процедуру коллективно-договорного регулирования.

Прежде всего, интересы работников должны быть выражены самими работниками, с помощью их представителей. Поэтому эффективное коллективно-договорное регулирование возможно при условии выдвижения проекта коллективного договора, который последовательно выражает интересы коллектива.

Для составления проекта коллективного договора будет полезна программа «Задачи коллективных действий». Этот документ дополняет лучшие образцы коллективных договоров, например, – договор, составленный ленинградской организацией Российского профсоюза докеров. В этом договоре еще нет положения о доведении рабочего дня до шести часов, а в программе оно есть. «Задачи коллективных действий» учитывают все лучшее из действующих колдоговоров и включают требования, которые еще не используются в практике коллективных переговоров.

Совершенно очевидно, что противоположная сторона трудовых отношений выйдет на переговоры тоже не с пустыми руками. Была такая стадия в начале девяностых годов, когда можно было «проскочить», выставив проект, подготовленный коллективом, когда

другая сторона была без проекта. Сейчас работодатель выходит со своим проектом, в качестве которого обычно берется ухудшенный действующий коллективный договор. И вот в комиссии по коллективным переговорам будут два проекта, и возникает вопрос, какой будет принято за основу.

Весомость профсоюзного проекта обеспечивается его поддержкой работниками. Такой проект должен получить одобрение в первичных коллективах, в бригадах, на участках, в цехах. Далее будет проводиться конференция трудового коллектива. В подразделениях надо не просто проголосовать за этот проект, но и избрать тех представителей трудового коллектива, которые этот проект будут отстаивать на конференции. Вот что нужно сделать в этой части.

Если не определить позицию работников, не подготовить организационно продвижение этого проекта, то, тогда вся инициатива будет на стороне администрации, которая внесет свой проект, ухудшающий действующий, которая обеспечит избрание своих представителей на конференции трудового коллектива, и эти представители единогласно поддержат проект работодателя. Это тоже единство и борьба противоположностей, но разрешается противоречие в ущерб интересам работников.

Предположим, что у нас избраны делегаты, отвечающие интересам борьбы за профсоюзный проект, и есть отличный профсоюзный проект. Означает ли это, что он будет принят? Никакие переговоры ничего не обеспечат, если позиция работников не будет подкреплена экономической силой.

В теории забастовочной борьбы всегда предполагается, что всякое продвижение интересов работников требует от них применения экономической силы, а сила – это те действия, которые могут угрожать интересам увеличения прибыли. И эта сила ни в коем случае не будет действовать в вакууме, потому что с противоположной стороны экономическая сила обязательно будет применяться. Работодатель всегда может «прижать» зарплату, ввести неудобный для работников график, передвинуть особо активных работников так, чтобы им трудно было быть активными. Это только то, что в рамках закона.

А за этими рамками могут быть незаконные увольнения, с последующим восстановлением на работе через суд, когда цель нарушения единства действий работников будет уже достигнута.

Работодатель всегда использует свою силу. И для того, чтобы в отношениях с ним достичь успеха, нужно тоже в соответствии с законом применять экономическую силу. В коллективном действии и состоит возможность влиять на прибыль работодателя.

Естественно, работодатель принимает свои меры. Нередко работодатели создают свои якобы-профсоюзные организации. И это еще одно проявление единства и борьбы противоположностей. Работников заставляют идти в подобную организацию, и им даже говорят красивые слова. Но для чего все это? Для того, чтобы «погасить» боевой профсоюз, готовый к действиям.

Нет ни одной формы борьбы, которой бы не использовал работодатель. Работники проект коллективного договора, и он свой проект. Работники –профсоюзную сплоченность, он тоже создает лжепрофсоюз для разрушения реально действующей организации. Нет ни одной формы, за которую бы ни цеплялся работодатель, чтобы использовать ее против работников. Поэтому здесь дело не столько в форме, сколько в готовности работников вести борьбу в любой форме.

Поскольку идет борьба двух противоположных сил, то полной и безоговорочной победы не будет, скорее всего, ни у одной из сторон. Результатом будет компромисс интересов. Это –тоже известное теоретическое положение.

Коллективные действия в поддержку прогрессивного коллективного договора не останутся безрезультатными. Вот сегодня так сложилось, что выполнения ни одного из требований не удалось добиться, но работодатель крепко запомнил, что работники способны к коллективным действиям. В другой ситуации, более благоприятной для работников, их требования будут восприниматься серьезно, что будет способствовать компромиссу со стороны работодателя.

В свое время представители Российского профсоюза докеров проводили такое действие как одномоментная остановка работы. Несмотря на то, что оформлено это было как забастовка, на прибыль

минутная приостановка точно никак не подействовала. Но работодатель прекрасно понял, что если работники способны остановиться на минуту, то они способны к более продолжительным коллективным действиям. В результате требования работников были выполнены.

Даже проигранная в плане выполнения требований забастовка, с точки зрения интересов работников, полезна тем, что обеспечивает возможность успеха в будущем.

Компромисс работников устроит такой, который улучшает их положение. Тогда возникает сомнение: «Если мы идем на компромисс, то мы должны чем-то поступиться, а если мы чем-то поступаемся, то мы обязательно ухудшаем свои позиции». Но вы же выдвигаете прогрессивный проект коллективного договора. А прогрессивный – это такой, который содержит нормы, более высокие по сравнению с теми, которые существуют сегодня. Всякий, простите, «торгаш», когда торгуется, изначально предлагает завышенную цену, чтобы потом опустить ее до приемлемого для него уровня. Вот какой компромисс достигим для работников в результате их коллективных действий.

После заключения прогрессивного коллективного договора последует тенденция его не выполнять со стороны работодателя. А со стороны работника будет тенденция его улучшить, потому что мы заключили договор, зафиксировав одни показатели, а производство развивается. Поэтому готовность к коллективным действиям нужна не только в процессе принятия коллективного договора, но она должна постоянно поддерживаться и после его заключения.

Не надо думать, что противоположность интересов проявляется только между сторонами трудовых отношений. В самой профсоюзной организации, у представителей работников имеются интересы, расходящиеся с коллективными. На этой почве расцветает профсоюзная коррупция. Поэтому работники, если они хотят, чтобы контроль за коллективным договором был действенным и настоящим, должны контролировать своих представителей.

Надо применять практику профсоюзного совместительства, когда часть времени работники будут на своих рабочих местах, а часть времени будут посвящать профсоюзной работе. Этого достигают и

путем освобождения работников для участия в коллективных переговорах, но это одна из форм. Возможно деление ставки освобожденного профсоюзного работника, к примеру, на три части, чтобы одну треть своего времени работник был профсоюзным работником, а основную часть трудился на основном рабочем месте. И тогда основы профсоюзного бюрократизма будут изживаться.

Интересы противоречивы не только у представителей работников, но и у самих членов трудового коллектива, у каждого из них. Есть желание переложить заботы об общих интересах на плечи представителей, самим остаться в стороне. Поэтому воспитание и формирование солидарности, солидарных действий, – неременная задача профсоюзной организации в условиях, когда коллективно-договорное регулирование является проявлением закона единства и борьбы противоположностей.

Развитие коллективно-договорного регулирования требует учета необходимости сокращения рабочего времени. Многим казалось и кажется, что это вопрос далекого будущего, далекой перспективы, хотя мы всегда приводили очень весомые аргументы, что положительный эффект для развития работников, для развития отечественного производства будет непосредственным и быстрым. Эта идея получила общественный резонанс после того, как Международная организация труда выдвинула предложение о сокращении рабочей недели до 4 дней.

Мы знаем, что развитие общественного производства предполагает повышение общественной производительности труда. А повышение общественной производительности труда означает, что в расчете на единицу рабочего времени продукта производится больше. Или на тот же самый продукт мы тратим все меньше рабочего времени. Часто эти два проявления могут сочетаться.

Продукта можно производить больше в рамках общества, и время, затраченное на производство этого продукта, тоже сокращается. Вот эта картина типична для современных развитых стран, когда продукта больше, а времени для производства продукта в общественных масштабах все меньше.

Безусловно, такое положение создает возможность, чтобы работники, производящие больше продукта, могли работать в течение меньшего времени.

Если даже взять такую ситуацию, что число занятых в материальном производстве сокращается, но общее времятруда сокращается еще быстрее, то в расчете на одного занятого рабочее время сокращается. Статистика последних десятилетий это подтверждает.

Данная закономерность положительно воздействовала на производство, потому что люди, которые меньше работали, имели больше нерабочего времени. Из этого нерабочего времени они могли использовать часть времени для своего развития.

Не всякое нерабочее время есть время свободное. Вот рабочее время сокращалось совершенно точно, нерабочее время, соответственно, автоматически увеличилось. Это совершенно точно. А что касается свободного времени, то здесь, конечно, не было такого автоматического увеличения, потому что не всякое нерабочее время является свободным.

Свободным, по мысли Маркса, является время для свободного развития человека, которое предполагает обучение работника, самообразование, участие в общественной жизни, в делах общественных организаций, профсоюзов, повышение квалификации.

Сокращение рабочего времени необходимо для того, чтобы увеличивать свободное время, то есть время, в рамках которого работники развивались бы, в том числе как члены профсоюзов, как активные субъекты, добивающиеся улучшения своего положения.

Вообще говоря, сокращение рабочего времени может иметь положительный результат, даже если не увеличивает свободное время. Человек меньше находится во взаимодействии с вредными факторами производства. Исследование, проделанное в Нижегородском университете, показывает, что с сокращением числа отработанных часов на 100 в год, продолжительность жизни возрастает на полгода. Если в России среднее количество часов, отработанных за год, 1900-

2000, то в Германии –1350-1400. Разница в 600 часов, вот вам прибавка в 3 года в продолжительности жизни.

Работники, когда они боролись за свои права и интересы, выступали всегда очень определенно за сокращение рабочего дня. Это – совершенно правильное отражение того факта, что во всей системе периодов трудовой активности основным элементом является рабочий день.

Поэтому для работников, и не только для работников, а для производства в целом, выгоднее всего сокращать рабочий день и, сокращая рабочий день, сокращать 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.

Поэтому с точки зрения интересов рабочего класса всегда надо выставлять лозунг и добиваться того, чтобы рабочее время сокращалось, прежде всего, в форме сокращения рабочего дня. В программе «Задачи коллективных действий», стоит вполне определенно: «сокращение рабочего дня до шести часов». При сокращении рабочего дня до шести часов получим 30 часов рабочей недели.

Предложение МОТ подразумевает: четыре дня работы и каждый день по 10 часов. Это что, для работников лучше? Конечно же, нет. Это ведет к повышенному расходу жизненных сил, который не компенсируется добавлением еще одного выходного дня. Это раз. И, во-вторых, после 10 часов работы мало кто пойдет на профсоюзное собрание, в профсоюзный комитет посоветоваться с товарищами. Это полностью выбивает работников из числа активных борцов за свои интересы. Поэтому сокращение дней работы при сохранении общей

продолжительности рабочего времени есть резкое ухудшение положения рабочего класса.

Исаев вроде мягче сказал о введении 36 часовой рабочей недели. Надо сказать, что здесь не ему инициатива принадлежит. Руководство «Фольксваген Калуга» согласилось с тем, что рабочая неделя будет 36 часов без сокращения заработной платы. Это большой успех действующих профсоюзов. Вот, кто собственно этот лозунг поднимал. Очень похоже, что руководство ФНПР боится отстать от движения, которое уже пошло, и, хотя бы на словах, выразило ему поддержку.

Но смотрите, как опять идет, как ставится вопрос. Предлагается сделать так, как во Франции. А во Франции работают четыре дня по 8 часов, итого 32 часа, а в пятницу до обеда, и вот вам 36 часов. То есть ничего дополнительного в смысле свободного времени работники на буднях не получают.

А 8 часов – это много или мало? Требование восьмичасового рабочего дня – это требование 150-летней давности. С тех пор много воды утекло. Например, с 1928 года в советской промышленности осуществлялся переход на семичасовой рабочий день. Когда мы вернулись от семичасового рабочего дня к восьмичасовому рабочему дню в 1967 году, как раз к 50-летию Великого октября, то время, выделяемое на образование и самообразование, резко сократилось, а, казалось бы, всего лишь час выпал. И уж с такими работниками, которые меньше думали, меньше знали, проще было обращаться, проще их было задвигать, и через 20 лет их совсем задвинули.

Когда в 1967 году после семичасового ввели восьмичасовой рабочий день, ивановские ткачихи резко запротестовали: «Мы и так работаем на пределе. Если добавить еще один час, он пустой». И вот было специальное распоряжение правительства о сохранении ткачихам семичасового рабочего дня. И они благодарили Косыгина, который сначала провел общую реформу и под ней подписался, что всех на 8 часов, а им в порядке исключения оставил семичасовую рабочую смену. Возврат к 8 часам нанес удар общественному производству.

Даже при сокращении рабочей недели до 36 часов и сохранении рабочего дня в прежних размерах консервируется то совершенно



негативное положение, которое сложилось в России уже 50 лет, мучает наших работников, мучает наше производство.

Вполне обоснованно выступать за то, чтобы, сокращая рабочий день, трудящиеся добровольно принимали обязательство, в коллективных договорах, например, высвобождаемое время использовать для повышения квалификации.

Не надо в высвобожденное время уходить с предприятия. Лучше зайти в учебные классы и послушать специалистов, поучиться работе с компьютером, потому что это очень важно для современного работника. Потом можно остаться еще на полчаса и поучиться технике профсоюзной работы, провести профсоюзные собрания.

Хотя такое использование нерабочего времени выгодно работникам, нельзя рассчитывать, что они будут действовать так сугубо добровольно. Только на интересе, без дисциплинирующих факторов ожидать участия работников профсоюзной жизни, в повышении квалификации не приходится. За выполнением коллективного договора в части повышения квалификации, и особенно – участия в профсоюзной жизни, будут следить не столько представители работодателя, сколько сами работники. Свои же товарищи скажут: «Ты куда ушел с профсоюзного собрания? Вот мы писали коллективный договор, так ты что нарушаешь наше единство действий?» Ну а как по-другому?

Многие работники в свое нерабочее время уезжают на огороды, ссылаясь на низкую зарплату. Если бы они занимались тем, что коллективными действиями повышали зарплату, им не было бы такой нужды на огороде упираться, а там была бы работа в удовольствие. Они поменяли местами приоритеты. Многие уже зарылись в огородах, а потом их там зарыли еще рядом с огородом от такого чрезмерного труда. Это попытка решить проблемы, которые имеют общественные причины, в одиночку. Так, рабочий класс свое положение не улучшит.

Некоторые опасаются, что сокращение рабочего дня приведет к уменьшению зарплаты. Зарплата – это часть продукта. Поэтому мы опять возвращаемся к вопросу о том, а больше будет продукта или меньше при сокращении рабочего дня.

Если вы просто сокращаете рабочий день, то работники, даже не думая об этом, увеличивают интенсивность труда, и продукта не становится меньше. При продолжительном рабочем дне люди начинают растягивать работу. Поэтому за меньшее время работники, даже без увеличения производительности труда, даже без новой техники, могут делать не меньше, а, может быть, даже и больше.

Если мы работаем меньше без сокращения зарплаты, то у капиталистов появляется стимул повысить производительность труда, внедрить новую технику, чтобы снизить издержки на труд. Вот сейчас, при низкой зарплате вы их никак не заставите внедрить новую технику. Надо капиталистов принуждать к научно-техническому прогрессу или нет? Я полагаю, что надо. И все здравомыслящие экономисты так считают. Повышение производительности труда увеличивает выпуск.

Поэтому не рухнет наше производство от сокращения рабочего дня. Оно, наше производство, заждалось, когда же, наконец, сократится рабочий день, когда же наша рабочая сила будет не такой беспардонно дешевой, лишаящей всякого стимула для научно-технического прогресса. Капиталисты и так не хотят ничего внедрять, а тут им сама идет в руки ничем не обоснованная сверхприбыль.

В тех странах, где люди работают меньше всего по времени, уровень заработной платы самый высокий. А там, где больше работают, уровень заработной платы меньше. Целесообразно апеллировать к опыту тех стран, где работают меньше, но производительней, а зарплата самая высокая.

Именно такой опыт нужно отражать в коллективных договорах, обеспечивая разрешение противоречий экономических интересов по линии прогресса – в соответствии с требованиями развития работников.

## **О НЕОБХОДИМОСТИ ОРГАНИЗОВАННОЙ БОРЬБЫ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

*Казеннов А.С.,  
д.филос.н., профессор,  
консультант РКР*

Предложение МОТ об удлинении рабочего дня под видом сокращения количества рабочих дней связано с крушением СССР, социалистической системы вообще, с общим наступлением империализма на права трудящихся по всему миру.

Еще один аспект полезно не терять из вида: ежедневное рабочее время, недельное, месячное, годовое и даже рабочее время в течение жизни, оно связано и с самой жизнью. Поэтому если вспомнить, как примерно с 30-х годов XIX века боролись английские тред-юнионы и чартисты за сокращение рабочего дня и за пенсионное обеспечение, можно отметить, что эти вещи были связаны. Тогда выставлялось требование восьмичасового рабочего дня и шестидесятилетнего возраста выхода на пенсию. При этом средняя длительность жизни рабочих была 50 лет, а просили они, чтобы пенсию назначали с 60 лет. Другими словами, предполагалось, что отдельные люди, процентов 10, если доживали бы до 60 лет и старше, то получали бы пенсию.

С крушением Советского Союза, наступлением капитализма, мы сразу столкнулись с явлением и фактического увеличения рабочего времени, и с попыткой увеличить возраст выхода на пенсию.

Как только разрешили работать на нескольких работах, особенно это касается интеллигенции и служащих, многие ринулись работать на двух, на трех работах или брали по 1,5, по 2, по 2,5 ставки и надеялись много заработать. Между тем, людям, знающим марксистскую политическую экономию, было ясно, что, сколько бы ни работал человек и сколько бы ни пытался тут что-то выиграть, все равно заработная плата вернется к стоимости рабочей силы. Это закон.

В 90-е годы Греф выдвинул программу выхода на пенсию мужчин с 65 лет, а женщин с 60. Тогда мы выступили резко против, и надо

сказать, что в обществе такое было настроение антигрефовское, 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 пенсионного возраста продолжаются, и, видимо, попытки протащить это повышение будут продолжаться.

Конечно, в совокупности пенсионная политика и политика интенсификации ежедневного рабочего времени приводят к вырождению населения, к ранней смерти. Жизнь трудящихся становится значительно короче, чем у буржуазных классов и их обслуги.

Скажем, можно увидеть много пожилых иностранных политиков, приезжающих в Россию. Представители буржуазии живут примерно по стандартам международной медицинской организации, которая вычислила нормальную продолжительность жизни для женщин 86 лет, для мужчин – 88 лет. Правда, этому расчету уже лет 20.

Основная масса трудящихся, мы помним, как только произошел развал Советского Союза, ринулась на заработки, и продолжительность жизни у мужчин дошла до 57-58 лет в среднем. В последнее время этот возраст начал немного увеличиваться, но до нормальной величины ему, конечно, очень далеко.

Буржуазными политиками на Западе и в России ведутся разговоры, что слишком большая нагрузка на общество из-за большого количества пенсионеров. Политика МОТ нацелена на то, чтоб поколения ветеранов не было или, по крайней мере, оно было незначительным.

Поэтому мы, конечно, должны заботиться и о нормальном трудовом дне, чтобы работа не изматывала человека и давала ему возможность заниматься общественной деятельностью, и о нормальной рабочей неделе, и о приемлемом годовом рабочем времени, и о нормальном трудовом стаже.

Мы должны заботиться и об общей продолжительности жизни и о длительном развитии человека. В СССР был большой недостаток, что пенсионеры как-то оказывались не у дел, их общественный потенциал

был недооценен, не востребован. Мне кажется, что люди по выходу на пенсию могли бы проводить большую общественную работу. Они могли бы быть полезными и в духовном, и в культурно-воспитательном, и в профессиональном плане. Поэтому тут есть задача еще и для будущего.

Как для сокращения рабочего времени, так и для улучшения положения работников по остальным параметрам, необходима их активная, организованная профсоюзами борьба.

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

Так, на анализ колдоговора докеров Российский комитет рабочих потратил не одно заседание, а года 2-3. И рекомендации по составлению и заключению коллективных договоров – это плод активности небольшой части рабочего класса, но которая организована, и с помощью своих представителей и специалистов на семинарах РКР вырабатывает грамотнейшие решения, к которым потом прислушиваются очень широко по всей России.

При заключении коллективных договоров нужно учитывать еще один важный аспект. Вспомним, русскую народную сказку «Зайкина избушка». Лиса захватила Зайкину избушку и никто Зайке не мог помочь из более сильных зверей, которые просто просили Лису освободить домик, а вот ответ слышали: «Как выскочу, как выпрыгну, пойдут клочки по закоулочкам!». Помог же петух, вооруженный косой и боевым духом. А что такое «коса» в коллективно-договорном регулировании? Это – ум, метод, плюс решимость их использовать. Не идти просить, а: «Ку-ка-ре-ку! Несу-несу косу, убирайся Лиса с печи!» До драки дело не дошло. Буржуазия хорошо знает этот прием. В том числе русская. Возникла, например, ситуация на Юго-Востоке

Украины, Путин попросил у депутатов разрешения ввести туда войска. Под шумок в Крыму проголосовали за воссоединение с Россией.

Даже проигранная забастовка несет отблеск победы в будущем. Противоположная сторона знает, что эти ребята, как сказали, так и сделают. Нужно ставить такие цели, чтобы на переговорах публика из представителей работодателя задрожала, чтобы потом, когда будет выгодный для работников компромисс, у нее отлегло от сердца. Нужно и во всех других отношениях вести себя с ней по-бойцовски, серьезно, последовательно, заранее приводить ее в трепет, не надеясь на уступки, даже в мелочах.

Все завоеывается, и все завоеывается коллективно. Как Трудовой кодекс завоевывали всей Россией, так и борьба докеров за коллективный договор сегодня имеет общественное значение: победят докеры, будет облегчение и всему рабочему классу в России. А когда и другие будут побеждать, когда наладятся взаимодействие и взаимная поддержка, тогда будут реализовываться и наши стратегические цели, касающиеся свободного всестороннего развития всех членов общества.

Российский комитет рабочих обоснованно считает, что выборы, это второстепенное, главное – формулировка таких положений, методических установок, подсказок, документов, которые помогали бы рабочему классу организовываться, реализовывать свои цели уже сейчас, и не выпускать из виду будущее.

Мы знаем, что после каждых выборов собираются люди, так называемые «белоленточники», и ругают выборы: «Нехорошие, нечестные и т.д.» Это – не наш жанр. Ибо подобные люди всегда выглядят дураками. Как говорит русская поговорка: «После драки кулаками не машут». А они машут.

Даже, если бы выборы прошли наиболее честным образом, результат был бы такой же. Представим на минуту, что на выборах победила КПРФ. Из этого получилось бы, что ночью «выявились» бы крупные нарушения и выборы были бы признаны недействительными. Это – лучший вариант. А в 1993 году был вариант хуже: к парламенту подогнали танки. Выборы – это не тот вариант, при котором рабочий

класс может победить, хотя они могут способствовать его политическому воспитанию.

## **НАДО ОБЯЗЫВАТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗАБОТИТЬСЯ ОБ ИНТЕРЕСАХ РАБОТНИКОВ**

*Кальвит В.В.,*

*электромонтер*

*ЗАО «Саровская генерирующая компания»,*

*сопредседатель РКР*

В коллективном договоре одним из первых пунктов выступают обязательства работодателя. Если в коллективном договоре не будет прописана обязанность работодателя обеспечивать занятость работников, то он может сказать: «Ищите работники себе работу сами». Не будет работы, не будет заработной платы. Следовательно, мы сначала должны бороться за рабочие места и не просто за рабочие места, а за то, чтобы собственник обеспечил их заказами. Если в коллективном договоре будет пункт, что работодатель обязуется обеспечивать работников занятостью, соответственно работа будет.

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 без того, чтобы за это боролись работники. Нам, как работникам, гораздо виднее, в каких условиях нам лучше трудиться.

На нашем предприятии можно увидеть и плакаты по профилактике травматизма, и информацию: «Цех работает без травматизма на протяжении 20 лет». Это заслуга, в первую очередь, коллектива, то, что он соблюдает требования охраны труда. Чтобы быть здоровым и благополучным работником, нужно быть, прежде всего, дисциплинированным.

Но не все зависит от работников. Начальники цехов сами говорят, что на 70% техника безопасности не выполняется из-за того, что нет грузоподъемных механизмов, из-за того, что ко многим рабочим местам затруднен доступ. Раз такие места существуют, давайте не выполнять эту работу до тех пор, пока не будут приняты работодателем такие меры, чтобы работа была безопасно произведена. Когда отставишь ногу или руку, не дай бог, голову, эта проблема останется только твоей, работодатель спишет тебя как брак и наймет здорового.

Российский комитет рабочих занимается обсуждением насущных проблем рабочего класса. Никто, никогда не разработает нужных нам рекомендаций кроме нас самих. Чтобы успешно решать наши проблемы, надо повышать нашу сплоченность.

## **БОРЬБА ЗА ИНТЕРЕСЫ РАБОЧИХ ДОЛЖНА БЫТЬ ПОСТОЯННОЙ**

*Кудрявцев В.М.*

*представитель РКР по Нижегородской области*

Относительно коллективного договора. Не должно быть такого, что вот, мы его заключили и отдыхаем, потом опять кампания. Только тогда коллективный договор будет развиваться, если коллективно-договорная работа ведется постоянно. Комиссия по коллективному договору – постоянно действующая. Все положения, предназначенные для включения в коллективный договор, делятся на те, что включены в действующий колдоговор и те, что предстоит включить в последующие колдоговоры. В коллективе нужно прорабатывать эти положения для будущего колдоговора, держать людей в состоянии заинтересованности.

Есть такая практика, люди не понимают, что профсоюзная работа требует регулярности и постоянства. Победили, но остановились – и нет победы. А нам нужна победа.

По поводу увеличения рабочего времени. Я начал работать при семичасовом рабочем дне и шестидневной рабочей неделе. И переход



на восьмичасовой рабочий день и на два выходных произошел у меня на глазах. Так вот, когда был семичасовой рабочий день, я работал в отделе. У всех было хобби, после работы люди чем-то занимались.

Самое интересное, что когда перешли на восьмичасовой рабочий день, казалось бы, два выходных дня – стало лучше. Ничего подобного. Первыми женщины сказали: «Ой, как плохо, всю субботу и воскресенье теперь пашем».

А раньше, при семичасовом рабочем дне, успевали домашние дела делать по будням, и воскресенье было свободно для того, чтобы отдыхать. По городу люди гуляли в воскресенье. Вот это точно совершенно было. Кто-то читал книжки, кто-то занимался радиолюбительством. У кого что. И эти два выходных так ничего и не дали, даже потери произошли.

Любимых дел при десятичасовом рабочем дне не будет. Нет времени на любимое дело. Остается время только «на поесть и поспать». Больше ни на что.

Другой момент, медицинский, связанный с удлинением рабочего дня. Люди будут умирать гораздо быстрее, будут изнашиваться и соответственно возможности к самопроявлению вне работы у людей резко сокращаются.

О работе на огородах. Могу совершенно ответственно заявить, у меня был садовый участок в Балахне. У нас товарищество где-то 280 участков. Сейчас живых 110. Посещаемых постоянно 80. На этих посещаемых постоянно растет закуска. Никакого товарного производства там нет. И говорить о том, что люди за счет этого выживают, не серьезно. Туда ездят для того, чтобы в пятницу приехать, выпить, в субботу опохмелиться, в воскресенье очухаться и поехать на работу. Все.

Я думаю, что наша задача на сегодня и на будущее реагировать на предложения об удлинении рабочего дня только одним способом: продолжать направление к семичасовому рабочему дню при пяти рабочих днях в неделю. Мы это определили. От этого отступить нельзя.

## РАБОТАТЬ ПО СЕМЬ ЧАСОВ, А НЕ ПО ДВЕНАДЦАТЬ

*Кузнецов А.В.,  
токарь ЛП «Технология»,  
Санкт - Петербург*

На крупных предприятиях сейчас, в основном, работают люди либо предпенсионного возраста, либо люди пожилые. Дело в том, что очень часто им приходится работать не только по восемь, но и по десять и по двенадцать часов. Они сами остаются. Есть люди, которых просто не выгнать из цеха. Вот в чем дело. И они сами работают. С ними очень трудно разговаривать. Очень большой слой таких пожилых людей, которые всю жизнь проработали.

Я могу привести пример своего предприятия. У нас несколько станков с ЧПУ и два токарных станка. На одном станке один токарь работает, который каждый день остается и работает по двенадцать часов. Его не уговаривают. Он сам остается. А может выйти и в выходные выйти.

Я работаю восемь часов и ухожу. Начальник мне ничего не говорит, но я чувствую, что для него я – плохой токарь. Вот тот хороший, а я плохой. Есть целый контингент таких «хороших». Он скоро на пенсию пойдет. Ну, что им десять часов? Они и так по двенадцать часов работают. А дома им делать нечего.

Некоторые говорят, что после семи часов работы народ пойдет пить. После семи часов народ как раз не пойдет пить. Народ пойдет пить после двенадцати часов. Так, кстати, чаще всего и бывает, потому что любой человек вышел усталый с работы, напротив забегаловка. Самое простое – выпить сто грамм. Сразу все хорошо. А утром ему опять на работу в пять часов вставать. Как раз увеличение рабочего времени к пьянству и ведет.

Нарушения правил техники безопасности часто происходят, так как работники сами нарушают производственную дисциплину. Вся штука в том, что вольно или невольно работодатель их ставит в такие

условия, что они вынуждены правила нарушать, а сам работодатель в случае несчастного случая остается в стороне.

Когда я работал на ЛМЗ, у нас в цеху два случая со смертельным исходом произошли. Там вроде бы виноваты были работники, но их поставили в такие условия, что они вынуждены были правила техники безопасности нарушать.

Сейчас очень многие работают на мелких предприятиях, «у хозяина», как говорится. Постепенно происходит укрупнение этих предприятий, а профсоюзов там нет. Создание профсоюзов на малых предприятиях принесет не только экономическую, но и политическую пользу, поможет рабочему классу «проснуться» и заняться своим историческим предназначением.

## **СПЛОЧЕННОСТЬ КОЛЛЕКТИВА ОБЯЗАТЕЛЬНО НУЖНО ПОКАЗЫВАТЬ!**

*Куслин Е.И.*

*докер-механизатор*

*ЗАО «Первый контейнерный терминал»,*

*Санкт-Петербург*

В большинстве коллективных договорах докеров не прописана штатная численность. В нашем регионе мы последняя организация, в которой данная позиция прописана в коллективных договорах. Сейчас идет огромное давление и прессинг на нас, чтобы мы исключили данный пункт. Мы боремся, в данной ситуации мы работаем «по правилам», осуществляем так называемые «итальянские действия». Ведется очень сильное противодействие со стороны хозяев производства. Конечно, мы не сдаемся. И коллектив понимает, за что борется.

При подготовке к заключению нового коллективного договора мы проводили работу по поиску новых идей для улучшения нашего действующего коллективного договора. С одной стороны – мониторинг

новых коллективных договоров, заключенных в других организациях. С другой стороны, и в коллективе проводилась работа: заранее проводились опросы на тему «Чем мы можем усилить коллективный договор».

Согласно закону за 3 месяца до истечения срока действия коллективного договора профсоюз должен вступить в переговоры по заключению нового коллективного договора. К этому сроку мы подготовили свой расширенный – в части требований к работодателю – проект коллективного договора, который и выставили на переговорах. Для чего делается расширение требований в проекте нового коллективного договора? Вступив в переговоры, мы сразу же мы получаем ответный проект от работодателя, который в три раза тоньше действующего. Нам предлагают перезаключить коллективный договор в сильно урезанном варианте, очень похожем на Трудовой Кодекс. По некоторым пунктам мы из тактических соображений выставили повышенные требования, при том, что действующие положения нас устраивали. То есть мы уже заложили в них «скидку», получив которую, работодатель перезаключил бы с нами коллективный договор на ранее действовавших условиях.

Работодатель заявил, что протокол разногласий будет обязательно и вывел из текста проекта коллективного договора разделы о рабочих местах и системе оплаты труда. По этим вопросам у нас сейчас ведется коллективный трудовой спор. На уровне убеждения, на комиссии по коллективному трудовому спору, мы ничего в этих вопросах пока добиться не можем. Поэтому проводились акции, например, во время заседаний комиссии вся техника дружно сигнализирует, что производит эффект на представителей работодателя, показывает сплоченность трудового коллектива. **Сплоченность коллектива обязательно нужно показывать!**

Когда на нас еще усилили давление, мы пошли в трудовой коллектив и разъяснили в трудовом коллективе, что переговоры с работодателем зашли в тупик. В итоге трудовой коллектив принял решение начать работу «по правилам».

Что у нас и прописано в коллективном договоре и за что в данный момент борется наш работодатель в лице нового владельца. Он заставляет (!) нас соблюдать все нормы охраны труда. Мы стали правильно работать, как положено. Без коллективных действий мы не можем получить никаких улучшений, не можем получить даже того, что уже было, но у нас пытаются забрать. Хотя предприятие у нас успешное, доходы хорошие.

Какие конкретно пункты работодатель пытается вывести из коллективного договора? Во-первых, штатную численность работников. Когда вы проигрываете данный пункт, скорее всего, с течением времени, вас заменят другими работниками с более низкой зарплатой. Во-вторых, все пункты, защищающие штатную численность. Например, непривлечение к нашим погрузочно-разгрузочным работам сторонних организаций. В-третьих, они не согласовали с нами систему оплаты труда. По закону они сами могут установить любую систему, но очень хотели, чтобы мы ее согласовали, а потом перед работниками доказывали, что это все на самом деле хорошо. Такая красивая уловка работодателя. При этом работодатель не хочет согласовывать с нами другие «интересные» приказы: по дисциплинарным мерам и т.п. Они нас убеждали, что по новой системе зарплата у нас будет на том же уровне. А мы посчитали и показали, что у более квалифицированных работников, которые имеют первый класс, получают самые большие потери в зарплате. По отношению к старой системе получалось, что чем больше делаешь, тем больше потери. Это такое стимулирование – не надо много делать. Вот, например, отнимают дополнительные 4 дня к отпуску за сменный режим работы. Порт раньше работал в три смены. Сейчас мы работаем в дневных и ночных сменах по 11,5 часов. Урезали оплату за работу в праздничные дни. Если работал за одинарную оплату, получал два дня к отпуску. Работодатель притянул это к положениям Трудового Кодекса, то есть вместо двух отгулов получаешь один «административный» день без оплаты. Сократили дни за вредность – было 12 стало 8. У нас в результате неудачной аттестации рабочих мест некоторые категории работников «выпали» из «вредности», лишившись доплат и дополнительных дней к отпуску.

В коллективном договоре есть раздел и очень подробное приложение, где прописываются вопросы обеспечения спецодеждой и другое. Каждый год вносятся предложения по изменению этого приложения. Проводится аттестация рабочих мест. В следующий раз будет специальная оценка условий труда. Но вот здесь мы плохо сработали, о чем уже говорили. Хотя и большое предприятие, занимает огромную площадь, **при аттестации рабочих мест представитель профсоюза должен обязательно присутствовать на самой аттестации на каждом рабочем месте.**

Чтобы выиграть коллективный трудовой спор, который ведет сейчас наша профсоюзная организация, мы проводим коллективные действия. Есть еще один ход. Профсоюз докеров состоит в международной федерации транспортников (ITF). Мы написали туда письмо. Надеемся на помощь серьезной организации. У них прямой договор с датской судоходной компанией «Maersk», а это главный акционер группы «GlobalPorts», в которую входит наш «ПКТ». Попробуем воздействовать не на наших непосредственных руководителей, а на более высоком уровне. Мы сейчас снизили объемы работ. Нас работодатели пугают, что мы у них не единственный контейнерный терминал. У «GlobalPorts» еще есть терминалы «Петролеспорт» и в Усть-Луге («УЛКТ»): «Вот сейчас пароходы туда уведем, и у вас зарплата меньше будет». А Федерация транспортников может воздействовать на всю линию, предотвратить перевод грузов в другие порты.

Рабочие в основной массе положительно относятся к нашим коллективным действиям. Не до всех сразу дошло, что в данный момент **нужно отстаивать не только саму зарплату, но и рабочие места.** Ведь поднимут завтра зарплату, но не тебе, тебя здесь уже не будет. У людей происходит переосмысление.

Мы надеемся избежать забастовки. Но морально мы готовы. Если забастовка состоится, то будет проходить по полчаса. Затем, может быть, по часу, по нарастающей. Как показывает практика других портов, **покидать свои рабочие места при забастовке ни в коем случае нельзя.** В этом случае на ваши места приводят работать других

людей. Это наши рабочие места, мы здесь зарабатываем и мы никого сюда не пустим. Показателен пример 1-ого и 2-ого района Морского порта Санкт-Петербурга, там уже больше половины докеров – внештатные работники, работают в «Морском кадровом агентстве», которое, когда работы мало, приводит своих работников, а основные сидят дома за 2/3 зарплаты.

У нас имеется негативный опыт, когда рабочие 1-ого и 2-ого района попытались привлечь газету, но работодатель газету перекупил и профсоюз выставили в негативном свете. Спецвыпуск «Докер» газеты «За рабочее дело» в этом плане гораздо полезнее. Выпуск газеты вышел летом, когда мы рассматривали в комиссии коллективный договор. **Не надо говорить всем обо всем, но нужно каждому своему работнику доходчиво довести позицию профсоюза.**

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: «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.

Свою роль могут сыграть такие интернет-СМИ, как «Красное ТВ», которое освещает рабочее движение. Например, забастовку на «Антолине». Когда большие заводы бастуют, люди об этом часто не знают. Так называемое общественное мнение складывается так, что даже политически активные люди просто не знают, что есть другие люди, которые работают над улучшением своей жизни. В Питере, например, периодически вспыхивают забастовки. И рабочие могли бы друг друга поддерживать из солидарности.

На РКР мы услышали много полезного, так получили оценку своей деятельности. Будем использовать ее в нашей дальнейшей работе. Это все-таки большой положительный момент. Хотелось бы конечно, чтобы присутствовала здесь больше организаций рабочих. И особенно конечно, хочется видеть молодое движение.

## 35 ЧАСОВ ПРИ ПЯТИДНЕВНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛЕ

*Лапшин А.Н.,*

*советник по экономическим*

*вопросам на общественных началах*

*Ивановского областного объединения*

*организаций профсоюзов*

Года два назад у нас в профобъединении проходил круглый стол. Мы обсуждали тему, связанную с сокращением рабочего времени. Я думаю, что наиболее рациональное требование, которое мы должны продвигать, это 35 часов при пятидневной рабочей неделе. Кстати, из истории могу сказать, что у нас была четырехдневная рабочая неделя, когда вообще была пятидневка. По четыре дня работали, один день отдыхали. Это было давно, в конце двадцатых – начале тридцатых годов. У меня еще где-то календарь сохранился по этой пятидневке. Но на сегодняшний момент те новации, которые Международная организация труда вносит, не совсем понятно, каким образом они обсуждались, кто принимал эти рекомендации. Их, конечно, право вносить рекомендации. Когда будет три дня, все-таки очень серьезно встанет вопрос, а чем же людям заниматься.

Мы должны выработать рекомендации, что люди должны делать в свободное время.

Полагаю, что та позиция «о сохранении рабочих мест» очень важна для профсоюзных организаций. Сохранение рабочих мест заставляет менеджмент организаций и собственников думать о том, что коллектив должен быть стабилен. О том, что коллектив должен развиваться. Конечно, конституция наша не очень-то совершенна, но там есть момент, что наше государство все-таки социальное. Я думаю, что в поддержку этого положения можно использовать и это положение конституции.



## **ПРОФСОЮЗ СТАНОВИТСЯ ДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ ТОЛЬКО В РЕЗУЛЬТАТЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ**

*Мазур О.А.*

*д.э.н, научный руководитель  
Невинномысского института  
экономики, управления и права*

Профессиональный союз как монополия, представляющая интересы работников, становится эффективным не столько при обособленных действиях руководства союзами, а лишь при скоординированных коллективных усилиях большинства работников. Это подтверждается тем, что организовать большинство работников можно лишь тогда, когда цели действия соответствуют их интересам.

Фундаментальной практической формой обеспечения условий расширенного воспроизводства работников является коллективный договор, заключаемый между представительным органом трудового коллектива и работодателем. Данная форма вполне вписывается в товарные отношения. По сути, коллективный договор – это соглашение об условиях купли-продажи рабочей силы, распространяющейся на всех работников и выходящее за пределы индивидуального найма рабочей силы. В действенном коллективном договоре указываются система оплаты труда, в том числе условия индексации заработной платы, улучшения условий труда, отдыха, рекреации, компенсации вредных и тяжелых условий труда, предоставления возможностей улучшения условий проживания, транспортировки, лечения, пенсионного обеспечения, обеспечения отдыха детей, повышения квалификации и переподготовки кадров, система участия работников в управлении производством. Существенным моментом коллективного договора является то, что его условия регламентируются нормативами, заданными как минимальные величины, ниже которых нельзя устанавливать позиции коллективного договора. Следовательно, остальные условия воспроизводства работников сверх

предусмотренных законодательством могут и должны быть указаны в коллективном договоре. Таким образом, коллективный договор призван обеспечить расширенное воспроизводство как работников, так и производства в целом.

Коллективный договор возникает как результат разрешения противоречия воспроизводства работников, в достижении которого участвуют обе стороны противоречия. Непосредственная заинтересованность в прогрессивном коллективном договоре имеется именно у работников. Непосредственным же интересом работодателя является максимизация прибыли, в том числе за счет сдерживания затрат на воспроизводство работников.

Следовательно, если проект коллективного договора разрабатывается работодателем, верх, как правило, одерживает непосредственный интерес максимизации прибыли в краткосрочном периоде.

Для того чтобы коллективный договор служил основой для разворачивания расширенного воспроизводства работников, профессиональный союз должен сам создать проект коллективного договора, исходящий из прогрессивных требований работников, реализация которых реально приведет к улучшению их положения. Требования, полученные в результате обобщения предложений работников, изучения прогрессивных коллективных договоров, научных исследований, их широкого обсуждения в коллективах, должны быть приняты на основе присущих профсоюзам демократических процедур на общих собраниях (конференциях), опубликованы тиражом, не меньшим, чем количество работников предприятия.

Продвижение прогрессивных проектов коллективных договоров сопряжено с неизбежным противодействием со стороны работодателя, не готового поступиться краткосрочными интересами ради своих же долгосрочных. Следовательно, для заключения прогрессивного коллективного договора профессиональному союзу предстоит убедить в правомерности своих требований не только работников, но и работодателя. Случаи, когда он сразу соглашается с проектом

коллективного договора, выдвинутого профессиональным союзом, единичны. Следовательно, профессиональные союзы должны быть готовы к законным коллективным действиям, убеждающим работодателя в необходимости согласования и заключения выгодного работникам коллективного договора. К таковым можно отнести коллективный трудовой спор, подкрепленный перспективой работы большинства работников по инструкциям, а при необходимости – подготовкой к описанной законом процедуре забастовки.

Подобно тому, как работодатели имеют право на законное закрытие собственного производства, работники имеют закрепленное в законе право на забастовку как на временное прекращение продажи собственного товара – рабочей силы.

Сама по себе забастовка не соответствует интересам работников как продавцов рабочей силы, так как они теряют часть ее цены, а приостановленное производство сокращает ресурсы воспроизводства работников. Однако если работодатель игнорирует необходимость нормального воспроизводства работников, не вступает в продуктивные переговоры с профессиональными союзами, не намерен заключать взаимовыгодный коллективный договор, забастовка может сыграть положительную роль не только в воспроизводстве работников, но и в развитии производства, так как заключенный прогрессивный коллективный договор способствует расширенному воспроизводству капитала.

Стихийные, неподготовленные коллективные действия, проводимые без обоснованных требований, без проекта коллективного договора, являются, по сути, протестными действиями, редко приводящими к позитивному результату. К сожалению, российское законодательство (в отличие от законов большинства экономически развитых стран) настолько затруднило процесс инициирования забастовки, что при обострении противоречия работников и работодателя возникает опасность стихийных забастовок, других нерегламентированных протестных действий с непредсказуемыми последствиями для производства, экологии, потребителей продукции, и рисками техногенных аварий. Изменение законодательства на основе

общепринятой мировой практики регулирования забастовочного процесса способно уменьшить эти риски и оказать содействие расширенному воспроизводству работников.

Учитывая многократное отставание в России цены рабочей силы от ее стоимости и систематическое недовоспроизводство работника, профессиональным союзам предстоит провести огромную организационную работу по заключению прогрессивных коллективных договоров. Это неизбежно будет приводить к совершенствованию структуры и динамики развития российского капитала, стимулируемого повышающейся заработной платой к увеличению производительности труда, а значит, к технологической модернизации российской экономики.

Заключение даже самого передового коллективного договора – это лишь начало движения к расширенному воспроизводству работника. Низкая в большинстве случаев самодисциплина и обязательность российского капитала усиливает необходимость систематического контроля исполнения коллективного договора как работодателем, так и организацией работников. Так как срок действия коллективного договора весьма ограничен (до 3-х лет), после его заключения сразу же предстоит работа по его продлению, либо по подготовке нового, еще более прогрессивного.

В современных условиях российской экономики стержневым требованием становится выработка и утверждение графиков выхода цены рабочей силы на уровень ее стоимости, для чего необходимо рассчитать этот уровень, исходя из конкретных условий региона и отдельно взятого производства<sup>1</sup>. Данный подход поможет и работодателям, и органам власти более точно прогнозировать расходы и доходы соответствующих бизнес-планов и бюджетов<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Попов М.В. О реализации закономерности снижения затрат труда в интересах рабочих // Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на основе снижения затрат, цен и тарифов под воздействием НТП. Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под редакцией А.В. Золотова и О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во НИЭУП, 2009. С. 56.

<sup>2</sup> Там же.

Помимо работы по заключению и исполнению коллективных договоров организации работников осуществляют правовую защиту своих членов, оказывают им материальную помощь, организуют коллективный отдых, участвуют в общественной жизни, обучают работников.

Так как воспроизводство работников не ограничивается рамками предприятия, созданы и продолжают развиваться региональные и общероссийские объединения организаций профессиональных союзов, ставящих и решающих задачи расширенного общественного воспроизводства на основе воспроизводства работников.

## **БЕЗ ДАВЛЕНИЯ СО СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВА НИКАКАЯ ИНСПЕКЦИЯ НЕ ПОМОЖЕТ**

*Маленцов С.С.  
профсоюз «Защита»,  
Ленинград*

С точки зрения проблемы условий труда показателен опыт предприятия «Силовые машины». Состояние охраны труда на предприятии выглядит благополучно. Есть система обучения и аттестации персонала, непосредственно обслуживающего опасные и вредные объекты, ведется документация. Даже введена система санкций. Если в цехе произошел несчастный случай, то весь менеджмент данного цеха оставляется без премии. А премия там достаточно большая, то есть для начальника цеха – порядка 80 тысяч рублей. И на практике это приводит к тому, что администрация скрывает случаи производственного травматизма.

Последний пример, который был при мне: на предприятии «Турбоатомгаз» в ночную смену работник работал краном с пола и сам стропил груз. В результате происшествия произошел удар по лицу, рассечение губы, было выбито два передних зуба. Работник хотел заявить и действительно оформить, чтобы было все по закону. Однако на него мастером было оказано сильное давление, при этом в

достаточно грубой и жесткой форме. Давление поддержано начальником цеха, на неделю его отправили лечиться, дали дополнительно за два этих выбитых зуба 12 000 рублей всего лишь. Рабочий удовлетворился этим и не стал заявлять. Случай был скрыт, и даже начальник отдела охраны труда не знал, начальник цеха даже туда не сообщил. На заводе «Электросила», на котором я работал, несчастные случаи скрывали, кроме одного, который был смертельный. А все остальные случаи, как падение с высоты, перелом, дробление, они все скрывались у нас в цехе, то есть внешне все выглядело достаточно хорошо.

Есть другая еще тема охраны труда – производственная санитария, соответствие воздушной среды требованиям. У нас цех сварочный. Здесь очень важно обеспечить работу приточной вентиляции. В то же время Мордашов заинтересован в «оптимизации» производственных процессов и при этом происходит реструктуризация, то есть слияние, выделение и прочее. Фактически это приводит к тому, что если раньше систему вентиляции обслуживало у нас в цехе, про который я говорю, 4 человека, то сейчас ни одного. Вентиляция, естественно, пришла в негодность. Последний раз, когда мы распространяли газету «Трудовая Россия», один, сварщик, берет газету и говорит: «Там вообще не работает вентиляция». Это никак не учитывается, то, что человек травмируется, дыша отравленным сварочным воздухом, то есть Мордашова это нисколько не интересует.

Следующее – это аттестация рабочих мест. Политика, которую осуществляет сейчас Мордашов – это уничтожение, перевод за черту города предприятий, которые находятся в центре города. При этом, допустим, одну площадку завода «Электросила» он уже «освоил», т.е. производственные здания снес и уже строит жилые, часть производств перенес по другим площадкам. При этом он рассматривает перевод перемещенных с этой площадки тоже как временное явление. Естественно, зачем ему проводить аттестацию, тратиться на проведение дорогостоящих процедур? У нас в сварочном цехе, о котором я говорил, переехал термический участок, и его поставили в кузницу. При этом до переезда, у них было 12 дней дополнительного отпуска, а

теперь стало 8, хотя у других, у кузнецов, и у всех, кто работает в этой кузнице – 12 дней: горячий цех, штамп, вибрация, молот. Мы подали от профсоюза «Защита» вначале работодателю просьбу показать документы по аттестации рабочих мест. Несколько месяцев он уклонялся, потом мы написали в инспекцию по труду, потом она провела проверку, оказалось, конечно, никакой аттестации нет. Выдали работодателю предписание. Прошел год. Мы обратились опять в инспекцию по труду, потому что работодатель не давал нам информации, проведена ли аттестация или нет. Еще раз на него наложили штраф. Работодателю не понравилось, что на него так часто жалуются, и он начал систему санкций по отношению к тем, кто жаловался. Поскольку профсоюз «Защита» на заводе небольшой, то, в первую очередь, достается активу, там несколько человек, сам коллектив еще пока не выступает, за свои права не борется как одно целое. Ну и закончилось это нашим третьим обращением в инспекцию по труду, которая опять нашла нарушения. Следствием этого обращения стало увольнение председателя профсоюза, который инициировал проверку и хотел участвовать в ней. И на суде, который был по восстановлению на работе, мы вызвали инспектора по труду в качестве свидетеля, который заявил, что предписания об аттестации не выполнены. Работодатель прислал письмо с просьбой перенести аттестацию на март месяц, он нашел организацию, которая будет это проводить. Понятно, что он ничего делать не собирается, и юридически, он, может быть, какие-то моменты там зачищает, а фактически состояние из рук вон плохое. Заинтересован, конечно, только сам коллектив, но для того, чтобы защитить свои права, нужно организовать и бороться. Бороться надо не обращениями в эти инспекции, потому что это мало что дает без поддержки коллектива. Без давления снизу никакая инспекция не поможет.

## **НАДО НАШИ МАТЕРИАЛЫ В ИНТЕРНЕТЕ РАСПРОСТРАНЯТЬ И ПОДДЕРЖИВАТЬ**

*Мозгалеvский А.А.  
фрилансер интернет-  
телевидения «Красное ТВ»*

Я хотел рассказать насчет пропаганды, распространения, о том, что в интернете постоянно выкладываем. Вопрос заключается в том, что в интернете материал помимо того, что мы раскручиваем его, надо еще и самим поддерживать. После конференции очень много материала. Можно поставить лишний раз плюстик на сайте самого телевидения, в социальных сетях «В контакте», «Фейсбук», «Твиттер», «Одноклассники». Все эти возможности есть. Я каждый раз приезжаю на конференции в Нижний Новгород и говорю: «Заходите на «Красное телевидение». Иногда там бывают споры. Причем споры бывают такие некрасивые, когда недалекие люди говорят: «Да там всякое наговорили. Опять какие-то рабочие». И так далее. Тогда как здесь, на конференции, поднимаются вопросы масштабов страны, причем реальных проблем и угроз. И уже за много лет, которые я сюда езжу, снимаю, многие вещи и проблемы встают. В интернете часто появляются какие-то «деятели», которые стараются принизить значение рабочего движения. И если в ответ на это в интернете не появляется наша обоснованная реакция, то может создаться неверное впечатление.

Не понимают некоторые люди, что на наших конференциях выступают рабочие с больших заводов. Если не поддержать наши публикации на сайте Красного ТВ в комментариях, тогда «умирает» материал в самом интернете, дискуссия не поддерживается. С точки зрения распространения, если не написать: «Отличный материал, репостить у себя друзьям» и так далее, то этот материал фактически умирает. Он не доходит ни до зрителя, ни до кого. Люди не видят ответной реакции. Поэтому я



еще раз повторяю, что надо комментарии писать к этим видео. Надо их у себя на странице постить по максимуму.

Красное ТВ снимает коллективные действия работников. Мы снимали забастовку на «Антолине». Когда большие заводы бастуют, люди этого не видят. Людей, не связанных с производством, тоже много, и они не знают о проблемах работников. Общественное мнение складывается так, что даже политически активные люди просто не знают, что есть другие люди, которые работают над улучшением своей жизни. 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 это снять. Это совет. Искать нас не надо, мы уже есть.

## ЧТО НУЖНО СДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ ВЫИГРАТЬ

*Попов М.В.,  
профессор, д.филос.наук,  
Президент Фонда Рабочей Академии,  
консультант РКР*

Обсуждая проблемы профсоюзного движения, напомним: недавно вышла книга доктора экономических наук Золотова Александра Владимировича, которую Фонд Рабочей Академии разослал по всем профсоюзам России. Были получены очень хорошие отзывы. Это лучшая работа по проблеме профсоюзов<sup>3</sup>, и я бы ее всячески рекомендовал.

Давайте вспомним историю: Закон о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). То есть раньше само собой подразумевалось, что забастовка – это конфликт. А если это конфликт, то не надо настраиваться на то, что сейчас придут и принесут эти улучшения «на блюдечке с золотой каемочкой». Конфликт – это конфликт, и он разрешается не так, как обычные споры. Споры – это обмен мнениями и убеждениями. А конфликт – это другое. Указанный выше Закон сменился на Закон о порядке разрешения коллективно-трудовых споров. Слово «конфликт» выброшено, что настроило многих на мирный лад беседы.

Если мы углубимся еще дальше в нашу историю, то до этого закона горбачевских времен не было никакого закона, регулирующего забастовки. И это было нормально. Если вспомнить самые первые годы после революции, то к Ленину обратились о забастовке рабочих. Он сказал, что это возможно в двух вариантах: мы делаем что-то неправильно, и нам надо исправиться, или мы делаем все правильно, но не объясняем ничего рабочим, значит, надо пойти объяснить. Тогда вопрос о запрещении забастовок не ставился.

---

<sup>3</sup> Золотов А.В. Развитие профсоюзного движения России: Монография. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. – 374 с.

В свое время мне попала рукописная книга Большакова, очень жаль, что он ее не публикует, из этой книги ясно, что забастовки были на протяжении всего периода Советской истории. И все на эти забастовки реагировали. Например, я помню, в Петербурге начали продавать серые батоны. На Кировском заводе была забастовка, и снова начали продавать белые батоны по всей стране. Это было при Хрущеве.

Далее я могу назвать крупный конфликт по такому вопросу, который на сегодняшний день не вызывает удивления. Рабочие в Новочеркасске в 1962 году требовали не понижать расценки и не повышать цены. В ответ пригнали танки и расстреляли рабочих, погибли дети, которые на это смотрели. А инициаторов забастовки судили чуть ли не как изменников Родины и расстреляли. Можно сказать, власть перестала быть властью рабочего класса, перестала быть социалистической, она стала антинародной. И антинародный ее характер очень быстро подтвердился.

Если бы сейчас рабочие потребовали повысить расценки, то работодатели не согласились бы, но и не удивились бы. Люди тоже все время требуют не повышать цены, на эти требования не обращают внимания и повышают цены. Но не удивляются таким требованиям. Во всем мире это нормальные экономические требования.

Здесь речь идет о законе единства и борьбы противоположностей. Но никакой не может быть борьбы, если стороны не вступили в единство. Даже если взять греко-римскую борьбу, перед началом борьбы, борцы друг друга обнимают. Или идут два войска, и пока они не вступили в непосредственное соприкосновение, если они не вступили в единство, то нет никакой борьбы. Для боксеров вступить в единство – это ударить. Нет борьбы без единства.

Один раз мне пришлось объяснять генеральному директору Первой Стивидорной Компании, в чем единство. Он очень внимательно слушал. Надо понимать, что если вы требуете «давай-давай», то это не повышение производительности труда. Повышение производительности труда не означает увеличения затрат труда в единицу времени. Чем больше движений, тем сильнее увеличиваются затраты труда в единицу времени, и трудоемкость будет расти. А

трудоемкость самым точным образом отражает производительность труда. И производительность труда растет тогда, когда снижается трудоемкость. Например, Прохоров, который выступает за 60-часовую рабочую неделю, как-то не изучил этот вопрос, что говорит о его полной экономической безграмотности. Прохоров боролся за то, чтобы не платить сверхурочные. Элита – это не Прохоров, элита – это лучшие рабочие, ученые, инженеры.

Установить единство между интересами работников и работодателей просто. Во-первых, работодатель должен повышать производительность труда путем внедрения новой, более производительной техники. А во-вторых, работодатель должен заинтересовать работника в освоении техники, например: «Освойте новую технику, то будете получать на 30% больше. Мало? Тогда на 40% больше!» Повышение производительности труда, применительно к перегрузке, это значит, что на один контейнер будет затрачиваться меньше рабочего времени. Значит, контейнеров будет перегружено больше, и на одного работника доля зарплаты (при том, что она повысится) сократится, если производительность труда возрастет в большей степени, чем заработная плата. То есть доля зарплаты на единицу продукции становится меньше, и появляется дополнительный доход, который можно разделить на дополнительную прибыль и дополнительную зарплату. То есть можно разрешать проблему интересов за счет внедрения научно-технического прогресса.

А что у нас пропагандируют? Давайте поддерживать мелкий бизнес? Он же мелкий и неэффективный, зачем его поддерживать? Пусть его «съедает» эффективный. И так много государственных денег растратили понапрасну. Продукцию дают крупные хозяйства, а мелкие хозяйства – это одно разорение. Но мелкий бизнес и душить не надо, и давить не надо на них административным путем.

В Санкт-Петербурге состоялся Второй Конгресс конфликтологов, на котором обсуждался вопрос конфликтов, в том числе, социально-трудовых конфликтов. Встал вопрос о том, что такое конфликт. Более того, мне поручили написать монографию о том, что такое конфликт с

точки зрения социальной философии. Я начал размышлять на эту тему и даже сдал туда материал.

Все движение происходит в таком направлении, чтобы и сохраниться, и измениться. Есть равенство с собой, есть неравенство с собой. Поэтому всегда есть две стороны: с одной стороны есть сохранение того, что есть, а с другой стороны есть переход в иное. И это одновременно. Поэтому можно представить себе людей, которые защищают только сохранение. Сейчас современная русская буржуазия предлагает лишь индексацию, чтобы у рабочих ничего не улучшилось. А у них будет все больше и больше, и всегда есть новые острова и новые дворцы. Происходит вывод капитала за границу и потребление его там.

Конфликт появляется на такой почве, что одни отстаивают один 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. Конфликт, это не просто: «Я Вам один аргумент, а Вы мне другой». Когда речь идет о переходе силы аргументов к аргументам силы, то это – обострившееся противоречие, это – конфликт.

Встает вопрос, а как они разрешаются? Разные бывают конфликты. Есть конфликты, обычные конфликты в развитии любого объекта. Они могут разрешаться с помощью переговоров или медиатора. Но если речь идет о прогрессивных изменениях, когда одни выступают за прогресс, а другие за регресс, тогда эти конфликты разрешаются борьбой, самой острой. Тогда задача конфликтолога поддержать прогрессивные элементы против реакционных. Не может конфликтолог просто искать золотую середину, он должен поддержать развитие общественное, вот его позиция. И каждый, кто вступает в конфликт, он, между прочим, должен свои действия сверять: они соответствуют, помогают борьбе или нет. Вот, скажем, известно, что повышение зарплаты рабочих побуждает капиталистов внедрять новую

технику. После покупки новой техники можно обойтись меньшим количеством рабочих. И наоборот, если низкая зарплата, то зачем мне новая техника нужна. Это называется у Маркса в «Капитале» границей применения машин. Чем ниже зарплата, тем меньше применяется техника.

Весь прогресс состоит в том, что все больше ручной труд заменяется машинным, и при этом растет квалификация людей, образовательный уровень рабочих. Вот если посмотреть историю движения капитализма. Разве капитализм не дал большого развития прогресса? Рабочие стали значительно образованнее. Прогресс идет, но есть представители правящего класса, буржуазного класса, которые вообще не понимают своей исторической роли.

Историческая роль, оправдывающая существование капитализма только в одном – в развитии производительных сил. К сожалению, у нас в России больше идет не самовозрастание капитала, а самоумирание его и самоубивание.

И особенно меня вот приводит в уныние позиция Центробанка. Постановили ставку рефинансирования установить в размере 8 %. Что значит восемь процентов? Сколько у нас прибыль получают нормальное производство? Ну, десять. Значит, восемь процентов – это ставка рефинансирования, потом банк коммерческий, который не меньше чем по двенадцать процентов предложит кредит. А у вас прибыль десять. Это значит, возьмут предприниматели кредит, а затем прогорят, разорятся предприятия.

Сейчас в Нижнем Новгороде вы увидите кладбище промышленных предприятий. Нижний Новгород был колоссальным промышленным центром Нижний Новгород. А если еще остаются какие-то предприятия, то они во многом «дышат на ладан». В России и техника есть, и заводы есть, и специалисты есть квалифицированные, только вместо развития производства мы видим движение вспять, то есть реакционное движение. Спрашивается: конфликт с реакционерами – это явление положительное или отрицательное? Положительное. Да, с реакционерами нужно идти на конфликт. А буржуазные революции –

этот конфликт с отсталыми феодальными элементами, разве не прогресс?

Ход истории не остановишь. Для всех людей, для всех рабочих России всегда полезен пример тех, кто движется вперед и добивается реализации своих интересов. Они больше прислушаются к этому, чем к выступлению профессоров.

Передовые рабочие знают, что нельзя замыкаться в своей борьбе. Капиталисты не замыкаются в рамках одной корпорации. Они объединены в различных организациях, например, Российском союзе промышленников и предпринимателей. Российский союз промышленников и предпринимателей думает о том, чтобы никто, ни на каком предприятии сильно не повысил зарплату. И в этом Союзе состоит тот же самый Прохоров, причем на хорошем счету и на самых видных местах.

Добился Прохоров сотоварищи того, что у нас совершенно не контролируется продолжительность сверхурочных работ.

Я знаю, что есть люди, которые работают сейчас по семьдесят часов. Человек работает семьдесят часов в неделю, а не шестьдесят. Их много в Ленинграде. Много, причем, некоторые из них учатся у меня в магистратуре. Так что мы их наблюдаем очень просто. Значит, что из этого следует? Из этого следует, что надо вот к этому вопросу тоже подойти как к вопросу коллективной борьбы. И когда мы говорим о коллективных действиях, не надо понимать, что это коллективные действия должны быть только в масштабах предприятия.

Есть общие интересы рабочих всей России, и эти интересы надо выразить. И надо договориться об общих действиях и этих действий придерживаться. Основой таких действий должна стать Программа коллективных действий, где записано: повышение уровня реального содержания заработной платы, движение к стоимости рабочей силы, сокращение рабочего дня до тридцати пяти часов.

Не так-то много предприятий, рабочие которых начинают руководствоваться этой программой. Я вот вспоминаю, какие были действия коллективные по призыву, по решению Российского комитета рабочих. Проводилось такое мероприятие, как «Российские грузы – в

российские порты», когда грузы уплывали из России в прибалтийские порты. Было решение провести акцию, короткую остановку производства, десять минут. Ну, десять минут – вроде как, никого невозможно наказать. А тогда и железнодорожники пообещали, что они в девять часов утра все включат гудки. Начали к ним придирааться – «вы чего там делаете? Что гудите?». «Да проверяем, работает гудок». Но у всех проверка была в девять часов. Товарищ Игошин, тогда сопредседатель Российского комитета рабочих пришел к директору, сказал: «Надо включать тоже». А там еще в каждом цеху гудки были. Гудело «Красное Сормово». «Красное Сормово» загудело, тут вздрогнул Нижний Новгород. У нас, в Питере, в порту тоже включили гудки. Все подручные средства, сигналы включили, а тут телевизионщики набежали. Гудели несколько минут, а показывали по телевидению двадцать минут, как гудит и гудит. Потом журналисты прибежали, у активистов интервью брали. Товарищ Фомичев сказал, что товарищ Сталин министра транспорта расстрелял бы на месте, и было написано это в печати. То есть дальше пошло творчество тех людей, которые к этому не имели никакого отношения. Сняли министра.

Я хочу напомнить еще одно такое действие решительное, которое провел Российский комитет рабочих. Вот нам фонд Горбачева надоел, который являлся центром иностранного влияния в России. И было принято решение, поехать и на один день его закрыть. Представители Московского Совета рабочих, Смоленского Совета рабочих и Ленинградского Совета рабочих закрыли на целый день фонд Горбачева – перекрыли и опечатали входы. После этого прибыли журналисты, показывали нашего председателя дружины, рабочего, как он говорил: «Мы тут по решению Российского комитета рабочих этот центр влияния закрыли». Не пускали никого туда. Сначала сотрудники фонда пытались пробиться, потом обрадовались, что выходной день. Это огромный комплекс рядом с метро «Аэропорт» и рядом с памятником Эрнсту Тельману. Секретарь фонда упросил нас пропустить его, за это он должен был нам принести учредительные документы фонда. И мы там вычитали, что учредителями фонда являются Накаоне, Киссинджер и т.п.. Потом появились власти, а



именно заместитель префекта Северного округа Москвы, заявили полковники милиции на автомобилях: «Так, ребята, давайте бумагу, на каком основании здесь стоите». Ребята говорят: «По уведомлению». «А где уведомление?» – «Сейчас напишем». Уведомление написали, они уехали. И милиционерам говорим: «Вы частная милиция или государственная?» «Мы – государственная». – «А что сюда приехали? Это частный фонд, что вы сюда приехали? Он без прав, частный, и потом он центр иностранного влияния, поезжайте домой». И они уехали все. А потом милиционер говорит: «Ну, сколько вы еще ребята будете стоять?» А мы говорим: «Будем до шестнадцати». «Давайте вот плакаты все свои, мы вам поможем». То есть я хочу сказать, что это большая сила – солидарность.

Как президент Фонда Рабочей Академии, который получает информацию о том, какие имеются конфликты в России, я констатирую: такая тенденция в последнее время, что, дескать, мы сами справимся. Вот каждый в своей тарелке хочет ковыряться, свои какие-то проблемы решить, а на какие-то общие действия не рассчитывает. И это, с одной стороны. А с другой стороны – тот, кто с нами конфликтует, пытается подмять все профсоюзное движение. До этого одна часть была «накрыта» «Единой Россией», я имею в виду ФНПР, теперь Справедливая Россия стала накрывать вторую часть профсоюзного движения – так называемые новые профсоюзы в разных формах. И так, чтобы никаких единых действий не было.

Поэтому значение такой организации как Российский комитет рабочих, значение, передовых профсоюзов и, вообще, значение контактов между представителями разных предприятий, разных коллективов, в том числе и разных профессий очень выросло. И в целом рабочее движение России нуждается и в таких контактах, в такой конференции, которую мы проводим. И рабочие здесь есть, и есть здесь ученые, и есть здесь практики. Ну и Российский комитет рабочих должен думать не о том, что как только на этом заводе дела обстоят, он не должен советы давать такие, которые можно реализовать на каком-то одном заводе, он должен выдавать всеобщие рекомендации, потому что всеобщие, это то, что нужно всем.

И я должен сказать, что с точки зрения философской всеобщее некоторые понимают как то, что абстрагировано от всего конкретного. А если почитать «Науку логики» Гегеля, там всеобщее понимается не как абстрактное, а такое абстрактное, которое в себя вбирает все богатство конкретного. Если всеобщее, то это не значит, что я от этого абстрагируюсь, и от этого, и от этого. Всеобщее – это когда я ко всему должен притронуться, и со всем соединиться. Поэтому Гегель говорит: всеобщее – это совокупность, там и особенное есть, и единичное, и это не такое абстрактное, которое рядом с богатством конкретного, а такое абстрактное, в котором содержится все богатство конкретного. И вот это надо понимать.

Поэтому, когда мы говорим об общих интересах и общих действиях коллективных, то мы тут, во-первых, действуем строго по науке. А во-вторых, мы действуем в силах прогресса общественного. То есть мы должны понимать, кто тут элита. Те люди, которые борются за прогресс – они и элита. А те, кто получает много денег, но борется за реакцию, то те и есть самые худшие реакционные элементы нашего общества, где бы они не сидели, и как бы они не назывались, и какие бы у них не были звания и должности, и сколько бы у них денег не было в карманах или в мешках.

Если борющиеся стороны выходят на борьбу и одна из сторон говорит: «Я выхожу на борьбу, конечно, у нас ничего не выйдет, нас разобьют, всех разгонят, пойдете все за мной». За ним никто не пойдет. И люди великие всегда настраивают ту армию, которая выступает в поход, естественно, не на поражение, а на победу. Что писал Наполеон? Надо сначала ввязаться в серьезную драку, а там видно будет. Он не говорил, что надо в любую драку ввязываться, тот, кто в любую драку ввязывается, тот драчун, хулиган. Надо ввязаться в Серьезную Драку. Но если она серьезная, тогда вот надо к ней относиться.

И Гегель говорил так: «Что такое благоразумие? Благоразумие – это когда вы что-то делаете, не забывайте, что есть что-то другое». Гегель дальше продолжает «А высшее благоразумие, когда вы делаете самое главное, тогда забудьте об остальном». То есть такие случаи,

когда надо собраться, осуществить такое действие, которое принесет победу. И если так люди настроены, как известно из опыта всей борьбы, любой общественной борьбы, что вера в победу есть фактор победы. Фактор победы! А если люди вообще не верят, им говорят, давайте мы с вами будем бороться, но нас всех убьют.

Поэтому, я думаю, что очень хорошо, что у нас есть возможность все эти вещи сейчас обдумать спокойно. Вот говорят: некогда говорить – надо делать. Некогда делать – надо трясти. Но надо сначала подумать – стоит ли трясти-то? Так ведь надо обдумать серьезно, выработать образ действий, порядок обсудить. Каждый раз люди, которые определены коллективом, должны совещаться, обдумывать. Если ведутся переговоры по коллективному договору, то представитель администрации с удовольствием будут с вами разговаривать с утра до вечера. У них есть люди на окладе, чтобы за это деньги получать, и вам даже готовы платить по среднему, только бы вы разговаривали. Только лишь бы вы не ходили в бригады, только никого ни к чему не призывали, и не получали, по крайней мере, их решения.

Самое главное, чтобы решения были коллективов, которые вас, пусть неформально, но обязывают, как представителя, выполнять то, что нужно людям. Вот тогда можно говорить о победе. 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 большую силу переломим, которая нам противостоит. Если это борьба, если это борьба противоположностей, то не надо забывать, что во всякой борьбе, ко всякой борьбе нужно относиться как к науке, и как к искусству даже. Придумать надо что-нибудь, чтобы победить, придумать. Не придумаешь, не выиграешь! Поэтому люди, которые выигрывают, придумывают. Мы знаем, они чего только не придумывают, и выигрывают. Я думаю, что это соображения с одной стороны научные, а с другой стороны – практичные, соответствует тому, что наша конференция научно-практическая.

Мне хотелось бы вернуться к тому вопросу, который поставил Лев Викторович Гамов со свойственной ему остротой. Зачем буржуазии

сокращение дней рабочей недели? Я бы на него так ответил, если бы я был буржуазией мировой. Идет процесс борьбы за сокращение рабочего дня в мире. И в ходе этого процесса уже некоторые отряды рабочего класса добились 35 часовой рабочей недели. Франция, Германия, вслед за ними «поглядывают» в эту сторону работники других стран. Причем речь идет о том числе часов, которые являются нормальными. Это значит, что соответственно, если нормативное рабочее время уменьшается, то, скажем, увеличение зарплаты идет автоматически. Если человек работает по 12 часов в день, например, то значит, сверхурочных у него прибавляется. А в чем была идея Прохорова? Увеличить норму до 60 часов в неделю. У нас есть люди, которые и по 70 часов работают в неделю, я их знаю и их немало сейчас. Сейчас вообще мало кто считает сверхурочные.

Между тем первые два часа после нормального количества часов в требует увеличения оплаты в полтора раза, а дальше уже в два раза. Это дает, по крайней мере, тот заработок, ради которого он и остается. У нас существует закон, Трудовой кодекс, который буржуазия принимала. Она тоже понимает, что если человек больше 120 часов в год отработает сверхурочных, то он станет плохим работником. Он все равно заболит, он уйдет на больничный. 120 часов выдерживается за год в России? Нет, абсолютно не выдерживается. Вторая норма, которая записана в Трудовом кодексе – не более 4 часов сверхурочных в течение двух дней. Выдерживается эта норма? Нет, конечно! То есть эти четыре часа – сверхурочное время, и люди там, где они должны получать вдвойне за сверхурочную работу, вообще ничего не получают.

А что мы считаем рабочим временем? Мы вообще как экономисты, как должны к этому относиться. Рабочее время – это все время, когда человек занят материальным производительным трудом. Поэтому когда речь идет о труде на приусадебном участке для своего «прокормления» (не для того, чтобы я посадил экзотическое какое-нибудь растение и любовался на него), это когда люди сажают, то что им необходимо, иначе они не проживут, умрут со своей зарплатой, то это – продолжение процесса материально производительного труда, и поэтому считать рабочий день надо весь. Весь, и все рабочую неделю

надо считать. Это никакой не отдых и никакие не выходные. Это – мелкий неквалифицированный ручной труд, тогда как сейчас уже есть машины и механизмы. И сельское хозяйство, вообще-то говоря, коллективное выживает, а мелкие фермеры все больше разоряются. Президенту Путину задавали вопросы по телефону, как помочь фермерам? А он говорит: «Я даже не буду говорить, потому что они 2 процента продукции дают. Сколько уже денег «вбухали» в этих фермеров, всё равно они все разорились». Мелкое это хозяйство ничего не даёт. Я, например, тоже таким хозяйством занимаюсь, сажаю картошку, и из этой картошки получаю, из старой большой, мелкую, хорошую, новую свежую, в таком же объеме.

Буржуазия, видя этот процесс, придумала очень хорошее дело, взять и это рабочее время спрессовать. Я бы, на ее месте, не к 4-х дневной рабочей неделе призывал всех, а к двум дням. Два дня в неделю работаешь по двадцать часов – четыре часа спишь. У нас там некоторые дежурят по суткам, ну чего там – двое суток поработал, по четыре часа поспал, а потом пять дней отдыхаешь. Красота! Что же происходит при этом спрессовывании рабочего времени? При этом спрессовывании сразу вся учеба долой. Вот мы, скажем, сделали Фонд Рабочей Академии, Красный университет, у нас есть Университет рабочих корреспондентов. Всё это убирается автоматом. Всякая учеба, любая, культурное развитие. У нас в городе Санкт-Петербурге есть Мариинка, концертный зал Мариинского театра, филармония, это всё долой. Эта всё не для вас, это всё не для рабочих. То есть, вот этот день выходной вам делают, этот день, когда вы вырваны вообще из всей общественной культурной жизни.

Я уже не говорю о том, что наличие у вас в течение обычного дня, в течение рабочего дня, в тот день, когда идет работа, времени свободного – это просто угроза для буржуазии. Потому что профсоюзная работа идет в это время, партийная работа идет в это время, общественное объединение в это время идет. Идет самоорганизация трудящихся. Вся эта работа по повышению зарплаты идет в свободное время рабочих. А как она может идти в свободное время, если люди будут разбросаны, а не находиться на производстве.

Мы должны понять, что материальной основой борьбы и победы рабочих за свои интересы, в том числе и за рост зарплаты, является собственный коллектив, производство. Там надо собираться, там! Больше нигде собираться, потому что иначе вас выпихивают куда? Где вы встретитесь в городе? В кафе? А что делают в кафе?

И вот если мы начнем считать, насколько сокращается время, которое может рабочий использовать на самоорганизацию, на развитие профсоюзного движения и на свое культурное развитие – это не на два часа оно убавляется, когда из пятидневной недели делают четырехдневную. Это оно убавляется на все, его не станет вообще. Потому что после десяти часов труда, с учетом транспорта в одну сторону и в другую, оно, свободное время, ликвидируется вообще.

Как «убить» все профсоюзы, всю политическую активность, как «убить» выборные вопросы? Рабочий при 10 часовом рабочем дне уже не соображает за кого и за что голосовать, потому что некогда думать. А тогда, когда он отправлен с работы, тогда он находится в распоряжении телевизора, который объяснит, за кого голосовать, за что выступать, как и что «правильно делать».

Зарплата – это цена рабочей силы, это по Марксу. Кто повышает цену рабочей силы, продавец или покупатель? Только сумасшедший покупатель будет повышать цену на то, что он покупает. Если вашу рабочую силу покупает капиталист, то он не сумасшедший повышать цену того, что он покупает. Значит, повышать цену должен тот, кто продает. Кто продает рабочую силу? Рабочие продают. Они и должны повышать. Вы поодиночке будете продавать? Но если кто поодиночке продает, в современном, конкурентном мире, вы хотите за высокую цену продать свою рабочую силу, да вас всех обдерут! Продавать надо только консолидировано.

С этого началось, вообще, создание профсоюзов. Об этом Маркс писал в «Нищете философии». Сначала люди борются за зарплату. А потом они понимают, что надо больше бороться за объединение. И когда у вас будет борьба за зарплату – у вас будет ее повышение, а иначе никакого повышения зарплаты вы не получите. И вот буржуазия

бьет по самому главному – по материальной возможности объединения, вот что уничтожается. И предложение МОТ в этом и состоит.

МОТ обратилась к государствам, а не к трудящимся? То есть к кому обратилась? К буржуазии всех стран. Давайте-ка соберите это все время, которое у вас есть, там нет никакого сокращения. Тут еще один из руководителей ФНПР Исаев, говорит одно, а делает другое. Он уже выступал против профсоюзного проекта Трудового кодекса. Он представлял там «кодекс восьми», который и голосов то несколько не получил, был проправительственным. Поэтому ни о каком сокращении рабочего времени они не заботятся и ни разу не выступали за него. Это уже МОТ красиво раскрашивает, якобы об этом идет речь. Ни о каком сокращении рабочего времени МОТ речь не ведет, а просто концентрирует это рабочее время в как можно меньшее количество рабочих дней, чтобы убрать материальную возможность самоорганизации рабочих и борьбы за свои интересы, за условия труда, и за заработную плату и за все остальное. Вот в чем дело, поэтому это очень большая опасность.

Наша задача, задача трудящихся России это предупредить.

Еще один момент очень важный, связанный с проблемой занятости. Это так называемый заемный труд. Вносится закон «О запрете наемного труда». Люди простые думаю, что его на самом деле запретят. Потом, во втором чтении, вносятся поправки к нему. О том, чтобы допустить в таких-то границах, регулировать, чтобы все это было в порядке. В третьем чтении убираются, так сказать, все технические погрешности. И все.

Я вам докладываю, я на всех этапах направлял письма от Фонда Рабочей Академии на имя президента, на которые отвечало Министерство труда и социальной политики, естественно, о том, что мы стараемся, но признавали, что допускается регулирование. На сегодняшний день закон принят. И сегодня можно людей набирать и объявлять, что мы набираем людей на основе закона «О запрете наемного труда». На основании закона о запрете можно теперь набирать, людей, которые будут, так сказать, заемными.

И, следовательно, вот эти люди, которые приходят по «заемному труду», никакого отношения к коллективному договору не имеют. В трудовой коллектив они не входят. В профсоюз они не входят. Это еще одна линия.

Вот мы видели, что одна линия была – сжать рабочую неделю, чтобы человек не продохнул и не мог бороться. А вторая – сделать так, чтобы армию труда всю разрушить. Сделать клининговые компании – уборщиц убрать. Тех, кто пищу готовит, тоже убрать. Цеха, которые мало-мальски не самые главные – тоже в отдельную компанию. Вот так уничтожили полностью профессиональный союз, профсоюз «Защита труда», «Невинномысского Азота». Полностью. А там была самая крупная организация «Защиты» в России – полторы тысячи человек. Сейчас ноль. На сегодняшний день. То есть, на самом деле, то, что мы сейчас наблюдаем – это война без объявления. Говорят: «Вот все хорошо, все тихо, спокойно». И под лозунгами тишины и спокойствия идет такое вот наступление на труд, как раз по линии разрушения объективной возможности борьбы.

Как вы будете бороться, когда будут сидеть кругом из кадрового агентства? Вот какая опасность есть. Мы должны нашим товарищам докерам и пожелать, и помочь, и посодействовать чем можно, в том, чтобы они эту свою борьбу выиграли. Потому что если они ее проиграют, сколько будут получать те, кто остались? Но я могу заранее сказать – кому интересно, уже всем понятно, получать будут значительно меньше. Значительно меньше, потому что те люди, которые обеспечивали эту зарплату – их выставили. А выставлять будут таким образом все больше, и больше, и больше. И ограничений нет.

Я вспоминаю, в свое время, товарищ Петров Владимир Александрович, председатель профкома Первой стивидорной компании, рассказывал, выступая, перед своими докерами: «Мы были в Европе, и мы знаем, как в Европе борются за рабочие места – дерутся за рабочие места. Поэтому во время забастовки мы не уйдем с предприятия». Во время забастовки, вообще-то, можно уйти домой по



закону «О забастовке». Ни в коем случае не уходите. Находиться надо там, потому что приведут других.

Второе, во время забастовки говорит: «У нас есть у каждого шкафчики, сейчас зима, ледорубы туда поставим, ломтики. Во всяком случае, мы видели, как в Европе действуют, мы будем готовы к тому, чтобы лед скалывать и так далее».

Когда докеры делали забастовку за коллективный договор во всех других компаниях, они могли два варианта применить. Или не приходить на работу, то есть забастовка такая – объявили забастовку и уходим. Вы уходите, а сюда приходят на ваши рабочие места. А потом вы приходите, а вроде бы некуда уже приходить.

Поэтому забастовка была такая: один час или полтора в день бастуют. Потом два часа. Когда работодатель понял, что ничего у него не получается, ему пришлось сдаться.

По закону забастовка – это полное или частичное прекращение работы. Очень никому бы не рекомендовал, в этих условиях, делать полное прекращение работы, лучше частичное. А вот менять график, уведолив за три дня во время забастовки, забастовочный комитет может всегда. Сегодня один час к обеду, завтра один час к началу и потом один час к концу. Потом полтора в середину и так далее. Сегодня вот эти работают, вот эти не работают, потом эти работают, те не работают. В шахматном порядке. Совсем не обязательно всем останавливаться, надо зарплату получать, а, скажем, если люди всего час не работают, они потом в оставшееся время нагоняют и получают полную зарплату. Обычно, конечно, люди раньше приходят, все подготавливают.

Мы обсуждаем вопрос не о принципах работы над проектом коллективного договора, а об эффективной методике заключения коллективного договора – что нужно делать, чтобы победить. Если все время делать конструкцию самолета и ни разу не запустить, летать он не будет. Все наши действия должны облекаться в определенную форму, предусмотренную законом. С одной стороны, мы должны получить локальный нормативный акт, и заключить его без коллективных действий нельзя, с другой стороны, мы можем его

получить только путем подписания с работодателем. В этом деле есть разные этапы, и есть разные формы, характерные для разных этапов. Есть процедура заключения коллективного договора, а есть изменение и дополнение коллективного договора. Вот изменения и дополнения можно сидеть и вырабатывать постоянно. И для обсуждения и «наверх», и «вниз» это выносить нужно. Но это только встречи и беседы. В один прекрасный день нужно сформировать проект, за который вы будете биться.

И вот этот проект должен быть закреплён на всем пути коллективного трудового спора, в течение всех коллективных действий. Чтобы все знали, за что конкретно мы боремся, что это неизменно. Изменение может быть только одно – это компромисс, на который идет группа, представляющая коллектив. И компромисс этот возможен при одном условии: гарантированное продвижение по выдвинутым коллективом требованиям. То есть количественно может быть и меньше, но это должно быть лучше, чем это было, и значительно лучше.

Так же важно отметить, что 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 зарплаты на 0,1%. В других компаниях порта (кроме «ПКТ») выставляли требование о повышении зарплаты на 10% (с учетом инфляции 7% выбрасываем). А им и так иногда его давали по итогам года. Так что, согласиться ли на требования профсоюза работодатель, это один вопрос. Другой вопрос, самый главный, согласятся ли работники бороться за эти требования.

Добиваться индексации – это полный провал. Надо же уметь это выговаривать: «Повышение уровня реального содержания заработной платы». Докеры на Дальнем Востоке выставили понятные требования: повышение зарплаты на 5% сверх инфляции, на «Форде» – 2,5%. Тогда нас инфляция не волнует, индексация не волнует. Нужно прекратить эти разговоры об индексации. Если мы говорим о повышении уровня реального содержания зарплаты, то это само собой включает и

индексацию, и нечего об этом говорить. Это и в Трудовом кодексе написано.

Нам часто подробно рассказывают, что делает при заключении коллективного договора работодатель и очень непонятно о том, что делают работники. Не может же армия состоять только из разведчиков, не имея при этом ни пушек, ни самолетов.

Мы обсуждаем вопрос создания *эффективной* методики заключения коллективных договоров, используя которую можно играть и выигрывать, а не просто играть. Вам хочется просто бороться? Мы говорим: «Вся жизнь борьба». Но мы не говорим, что «вся цель – борьба». Это у Бернштейна «движение – все, конечная цель – ничто». А нам надо выиграть. Надо обсуждать эффективную методику заключения коллективных договоров.

Это касается и предложения обратиться к органам власти буржуазного государства и депутатам по поводу ужесточения наказания работодателей за нарушения Трудового кодекса. Разве будут они выступать против своей власти и своих хозяев? Для кого сказки будем рассказывать, для трудящихся? Никакие подобные обращения не приведут к успеху. У нас ведь есть классовая борьба. К кому пойти в Думу, к Исаеву? Он вам ответит: «Ваше письмо получили, на реализацию Ваших предложений денег пока нет».

### ***Что нужно сделать, чтобы выиграть.***

Во-первых, задолго, то есть за год, за полгода, но, как минимум, за три месяца до заключения нового коллективного договора, нужно иметь окончательный 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 отмотилизоваться. Отмотилизовать 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 делали типовой коллективный договор для всех, чтобы все коллективы в масштабах всего порта знали, за что биться. А потом этот договор привозился и на РКР, чтобы все бились заодно и в масштабах всей России. Если биться будут только отдельные коллективы, мы эту задачу не решим.

Эта борьба предполагается, предусмотрена законом. Буржуазное государство говорит нам: «Ваши требования справедливы, выиграете у работодателя, хорошо, не выиграете, значит, плохо боролись». Оно и так нам много дало, больше вы от него не выбьете. Битва за трудовой кодекс закончилась вот таким Трудовым Кодексом. В результате компромисса в него попало и что-то хорошее. Есть право на ведение коллективного трудового спора. Так надо этим правом пользоваться, а не сочинять себе какие-то сказки.

Пока некоторые обсуждали вопрос об индексации, в Думе уже повысили зарплаты депутатам со 150 до 250 тыс. В Правительстве зарплата 680 тыс. У них другие проблемы: куда деньги девать, какие острова покупать, охрану нужно нанять и т.д.

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 договора, за который ведется борьба. Текст и выдержку к нему, которую рабочий может дома почитать. Не надо распространять протокол разногласий. Здесь людям будет непонятно, на чью сторону встать. А в тексте выдержки из коллективного договора видны требования, за которые идет борьба. И ясно, что есть вершина, и что если мы до нее не дойдем, то хоть до середины дойдем. Это первое.

Второе. Ходить в коллективы и интересовываться – 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. Потому, что знаем, что будет борьба. Не надо лезть в переговоры без поддержки коллектива по всем вопросам.

Поддержка заключается в ряде решений.

«Мы одобряем данный проект коллективного договора». – Нужно иметь гарантию, что подавляющее большинство коллектива одобряет именно этот проект коллективного договора.

«Мы избираем делегатов конференции (на этом же собрании в коллективе, в первичной организации)». – Заранее нужно знать, какое должно быть представительство. Нужно знать, как люди проголосуют. Потому, что мы знаем: на конференции выйдет генеральный директор, отец родной, и люди проголосуют за него. Такое часто бывает (в порту бывает редко, а в других местах часто). Пусть 1-2 уклонятся, но основная масса проголосует правильно. 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.

Если собрание коллектива не приняло таких решений, армия, борющаяся за коллективный договор, за свою лучшую жизнь, не отобилизована. Решения снизу – это нам (профсоюзам, РКР) приказы от народа, за что биться.

Только имея такие решения, уже может быть разговор с работодателем: 1. «А пойдете ли Вы против всего Коллектива?»; 2. «Наши с Вами дальнейшие переговоры уже ничего не меняют для Коллектива, у которого уже сформирована позиция по поводу коллективного договора, и Коллектив назад не отвернет».

Кстати, для работодателя эти переговоры тоже ничего не значат. Он просто в игру играл эти три месяца, и в итоге, просидев эти три месяца, вы узнаете, что он вам сделал протокол разногласий. У работодателя в этом отношении нужно учиться. Чему? – Последовательности. И его последовательности противопоставить еще большую слаженность коллектива. Никакого капиталиста без рабочих не бывает. И в итоге те, кто дружно выступали и стояли на своем, выигрывали, так или иначе.

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, «низов», тех, кто в цехах. Что вам рассказывают на переговорах: «У нас есть хозяин, собственник, короче «Большой Балда». А вы им отвечаете: «У нас тоже есть «Большой Балда», вот он там, в цехах. Хотите, с вами пойдем, спросим». Один такой «товарищ» согласился, больше не хочет. –«Давайте, вы расскажите свою позицию, мы свою, и там потом проголосуем». А они уже голосовали, они уже обсуждали.

После каждого заседания комиссии коллективу нужно докладывать результаты и получать от него указы. Не надо тратить на заседание больше двух часов. Не обязательно обсуждать все 100 пунктов. А просто, вынуть эти 10 – 12 пунктов из выжимки и сказать, что если вот этого не будет, тогда коллективный трудовой спор. Мы же знаем из-за чего весь сыр-бор. А другая сторона специально тянет резину, согласовывая всякую ерунду, что бы принципиальные вопросы оставить на конец заседания и оформить вам протокол разногласий. Они надеются разобщить коллектив, рассчитывают на то, что коллектив расколот.

Получая указы от коллектива, вы возвращаетесь на переговоры и совершенно обоснованно заявляете работодателю: «Мы пошли бы вам на встречу, но нам после этого не выжить, так как у нас свой «Большой Балда». Хотите, сами идите и расскажите, что вы затеяли». Вот методика.

Дело всякого хорошего коллективного договора требует коллективного трудового спора. Если проект слабенький для работников, то и работодателей он не волнует. Но если вы хотите вынуть из кармана работодателя 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 приостанавливать забастовку, а потом 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 полицию, замдиректора по безопасности: «Что изучать будем? Айкидо? Дзюдо? Или еще что-нибудь? А кто будет отвечать за имущество?»

Что угодно можно сделать во время забастовки. Можно вообще сделать, как в «Первой стивидорной компании»: объявить забастовку и продолжать работать. Работодатель потребовал согласованный минимум работ, а получил 100% и уже не мог разобраться, кто у него бастует, а кто работает.

Трудовой кодекс – это результат значительной, большой борьбы. Когда его принимали, авиадиспетчеры голодали, а докеры стояли возле Думы, и Жириновскому дали палкой по голове, после чего он воздержался при голосовании за проект кодекса, ухудшающий положение работников. Это наше завоевание, и этим завоеванием нужно пользоваться. Оно законное. Рабочие могут творить законы. Но это не бумажку написать. Что бы сделать новую Конституцию, нужно сделать хотя бы один хороший коллективный договор.

Эффективная методика заключения коллективного договора должна строиться на мобилизации трудового коллектива на коллективную борьбу в самых разных формах, которые, может быть, еще предстоит творчески придумать. Например, пойдём проверять технику. Вы видели полностью исправную технику? Пока ее будут ремонтировать, даже забастовка не понадобится. Или спартакиада у авиадиспетчеров. Весь профсоюз бежит кросс, а потом их не допускают к работе на медкомиссии.

Еще замечание. В коллективный договор неплохо бы «забить» 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 коллективном договоре. И бороться рабочим 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 коллективном договоре такой отпуск. Ведь даже рабочая неделя может быть другой. В законе написано как? «Не более 40 часов». А менее – 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.

Что касается участия рабочих в выборах. Единственный случай, когда большевики приняли решение бойкотировать выборы, это был случай с Булыгинской думой. Ленин по поводу этого случая говорил, что это было ошибкой. Большевики не поняли тогда, что закончился революционный подъем. А когда революционный подъем, какие выборы? Не надо никаких выборов, надо решать вопрос другой. Потом было оценено, что даже это было ошибкой. Никогда большевики не призывали «не ходить на выборы». Потому что на самом деле люди не ходят на выборы не потому, что осуждают власть. Просто они политически апатичные люди. Если вы осуждаете власть, так идите и проголосуйте «против». Или выдвигайте своих.

Не будем строить иллюзий, система выборов вырождается. Если демократия состоит во власти большинства, то если выборы считаются по закону действительными, когда пришли, хотя бы два человека – это власть меньшинства. Получается, что выбор делают 20%, 13%, может быть 5 % избирателей. Все сделано так, что выборы в любом случае обеспечены.



Нельзя согласиться, что представители трудящихся не могут победить на выборах из-за применения избирательных технологий. Ни разу не было, чтобы большевики придирались к тому, как проводятся выборы. Вряд ли при царе так здорово организовывались выборы, чтобы там не было нарушений. И административное давление было, если казаки с нагайками обеспечивали порядок на выборах. О нарушениях на выборах Ленин не писал, поскольку это – понятное дело.

Дело в том, что есть друга фундаментальная вещь. Идеология господствующего класса является господствующей идеологией, так как общественное бытие определяет общественное сознание. Оценивая выборы с этой точки зрения, надо понимать, что и те, которые пришли, и те, которые не пришли на выборы, – все вместе имеют идеологию большинства, в нашем буржуазном обществе – буржуазную. Поэтому, гарантией победы буржуазных партий на выборах являются вовсе не избирательные технологии.

Даже если все будет честно, без нарушений, что мы скажем? Народ выбрал буржуазную власть? Телевизор выбрал. Годами выливают на рабочих, служащих, интеллигентов потоки пропаганды, обеспечивая господство буржуазной идеологии. А люди голосуют в соответствии со своей идеологией. Как бы ни проводили выборы, хотите – ходите, хотите – не ходите, устраним все нарушения, хотите – ящики сделаем прозрачными, хотите – все сделаем прозрачным – неужели кто-то думает, что изберут рабочих депутатов?

Буржуазная система выборов – идеальная машина для обеспечения господства буржуазной власти. Пусть люди, которые не прошли в депутаты, воюют между собой, делают заявления и судятся. Это не наше дело. Мы тоже можем сделать какие-то свои заявления, что были нарушения. Но надо понимать, что сама система, экономическая, прежде всего, построена так, что обеспечивает преобладание в головах буржуазных идей у большинства населения. Они и будут голосовать за буржуазные партии, или молча поддерживать, не голосуя.

Из этого никак не следует, что не нужно участвовать в выборах. Как говорил Ленин: «Это время, когда открываются уши», – политическая активность возрастает. Это время для усиления политической работы не только для буржуазных партий, а и для рабочих. При этом во всех странах, где есть какая-то буржуазная демократия, некоторое количество рабочих депутатов попадает в парламент. Карл Либкнехт когда-то в рейхстаге проголосовал против военных кредитов, потом его отправили на каторгу, и все это запомнили. В истории это знаменем стоит. И наши депутаты-большевики тоже прошли в Думу от рабочих. И тоже на каторгу. Но, надо понимать, что и при царе они проходили в Думу, и в современной России проходили.

Что касается «политической» оценки, которую можно было бы дать прошедшим выборам, то для этого есть политические партии. Например «РОТ Фронт» – зарегистрированная политическая партия. Пусть выставляет политические оценки, распространяет их, доказывает. Для этого и добивались регистрации.

**ЕСТЬ ЛЮДИ, КОТОРЫЕ ПРОСТО ПРИШЛИ ЗА  
«ПОДАРКАМИ»,  
А ЕСТЬ ТЕ, КТО БОРЕТСЯ**

*Сенков К.А.*

*токарь,*

*ОАО «Нижегородский водоканал»*

«Водоканал» – это второе предприятие, на котором я работаю. Раньше я работал двадцать девять лет на «Машиностроительном заводе». Придя на «Водоканал», я не вышел из профсоюза, как это сделало большинство. Вот недавно в Арзамасе говорили, что профсоюзное движение затухает, если я так понял их. Люди не вступают в профсоюз, выходят из него. Но причина не в этом. На «Машиностроительном заводе», на котором я работал, было тридцать

пять тысяч работников. «Красное Сормово», «Сокол» – завод авиационный тоже имели десятки тысяч работников. Это куст был такой, вот один район считай, сто тысяч работников, не считая других заводов. И вдруг все эти заводы угасли, осталось пять-шесть тысяч работников. Из них многие разочаровались в профсоюзе и вышли из него.

Я сейчас профгруппорг и свою кандидатуру в свое время просто предложил, сказал начальнику: «Прошу считаться со мной». Вот время прошло, сейчас говорят: «Иди сходи, что-то там в профкоме». Я говорю: «Давайте вместе». – «Ну, у тебя авторитет».

Что организация «Водоканал» из себя представляет? Докерам, если взглянуть на них, на их территорию, по всему берегу разбросанную, собрать такой профсоюз в один кулак сложно. А если говорить о «Водоканале», то это около трех тысяч человек и разбросаны по участкам. Это вообще сложно. У нас более мужской коллектив, рабочие. Вот в профкоме ни одного рабочего, и какой хотите получить коллективный договор?

Обыкновенный пример: буквально вот прошла индексация в нашей организации, рабочим добавили шесть процентов. Я говорю: «Не прибавили, а индексировали. Прибавили, если бы увеличилось больше, чем индексация – тогда реальные доходы выросли бы».

Профсоюз – это объединение работников по профессиональному производственному признаку. И сдаются те, кто ничего не делает. Есть люди, которые просто пришли за «подарками», а есть те, кто борются.

На заседаниях Российского комитета рабочих рассматриваются очень серьезные вопросы. Хочется сказать, что основная задача – довести все вопросы до рабочих на рабочих местах, до своего коллектива. Пока не все рабочие понимают, что такое профсоюз и для чего они состоят в нем. Наша задача, в первую очередь, – создавать профсоюзы там, где их нет.

## ЦЕЛИ У НАС С КАПИТАЛИСТАМИ РАЗНЫЕ

*Французов Н. П.*

*водитель хлебной машины*

*ООО «Хлебный экспресс»,*

*Санкт-Петербург*

Что я хочу сказать о борьбе противоположностей. Во-первых, вот ученые занимаются наукой, больше головой работают. Я как рабочий больше привык работать руками. Поэтому у меня язык такой, как у ученых, и не получается. Но, однако же, я живу по опыту жизненному, прожил я уже немало, но цель у нас одна и та же.

Это очень важно, иметь цель в жизни. Пожалуй, это самое главное, что может быть. Ведь смотрите, раньше, когда мы жили в Советском Союзе, у всего народа была одна цель. Цель какая? Благо своего народа. Мы все жили не для себя, а мы все жили для общества. Мы жили для того чтобы было благосостояние страны.

В данный момент, сейчас очень обострилась борьба противоположностей из-за того, что у нас общество разделилось на классы капиталистов и рабочих. И это борьба идет, где-то очень остро, где-то не очень остро. Понимаете, борьба она везде проходит. Она даже в семье идет. Между мужем и женой, между родителями и детьми происходит.

Борьба, идет, а нужна ли она эта борьба? В данный момент она необходима. По-иному было бы, если бы в обществе была единая цель. Взять, например, семью: только имея единую цель – благосостояние семьи, будет существовать эта семья. То же самое и в обществе.

Так вот, если же взять этот капиталистический строй, в котором мы сейчас находимся, мы вынуждены бороться. Да, была бы у нас единая цель у работодателей, у капиталистов и у рабочих, было бы значительно проще. Но ведь цель, какая у работодателей? Личное обогащение любым путем, и главное за счет рабочих. У рабочих тоже своя цель. Улучшить свое благосостояние. И тоже можно сказать

любимым путем, работая, можно сказать, не покладая рук, до седьмого пота.

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. Разногласия даже происходят в наших рядах, в рядах рабочих, мы иногда не понимаем, вот именно и по этой причине, друг друга.

Трудно сплотить рабочих. Единственное, что может сплотить рабочих – это профсоюз. Почему-то некоторые считают, что нам профсоюз не нужен, что они проживут как-нибудь сам по себе. Ну, а как – сам по себе? Мыкается-мыкается, толку из этого никакого не получается.

Я еще раз повторю: везде и во всем абсолютно нужна ясная цель, к которой бы шел человек, и эта цель очень-очень важна. Даже среди наших рабочих, если мы хотим жить нормально, достойно жить, мы должны спланироваться, ставить перед собой одну единственную цель, добиваться этого коллективно, идти всем вместе к этой цели, а не разобщенно. Разобщенно мы никогда не добьемся нормальных условий, жизненных условий, никогда мы не добьемся этого.

Даже взять заработок, мы все сейчас бьемся за заработок. Государство нам вроде бы гарантирует обеспечение повышения реального уровня заработной платы. Это есть в Трудовом кодексе. Но, однако же, это только бумага, на которую государство реагирует: «Как хотите сами и выкарабкивайтесь из этой ситуации. Мы вам гарантируем, но не можем ничего сделать».

Вот поэтому добиваться повышения заработной платы мы обязаны сами. И мы обязаны еще добиться, чтобы этот закон заработал. Мы сможем это сделать, только объединившись в профсоюзы, все вместе коллективно сможем добиться. Иначе работодатель ни за что не будет выполнять этот закон. А рабочие своим разногласием помогают работодателю не соблюдать этот закон. Только профсоюзные

организации, объединенные в крупные профсоюзы, способны обеспечить рост реальной заработной платы.

12 лет я был председателем профкома на предприятии «Сестрорецкий хлебозавод», до его разделения. За этот период мы трижды заключали коллективный договор. 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 коллективном договоре. Второе: изучить коллективные договоры других предприятий, чтобы взять из них самое лучшее. Я, например, изучал коллективный договор докеров, поскольку они молодцы на счет этого. Третье: нужно проводить собрания профкома, где тщательно разьяснять позицию профсоюза. Четвертое: очень серьезно нужно готовить и оформлять согласование с работодателем изменений, вносимых в текст коллективного договора. Нужно вести протокол в форме таблицы из трех колонок 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 раздел коллективного договора по зарплате. Есть два способа повышения зарплаты. Первый – приближение зарплаты к стоимости рабочей силы. Расчет стоимости рабочей силы, сделанный 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. Хоть цифра и удивила многих товарищей, при ближайшем рассмотрении там нет ничего лишнего, только то, что нужно для жизни работающего человека. Он имеет право на: квартиру, на отдых, лечение, образование детей, машину, наконец. В советское время зарплаты были небольшие, но и многое из этого перечня было бесплатным или дешевым. На общем собрании профсоюза, после разьяснения этих цифр, их поддержали. Мы

предложили график постепенного приближения зарплаты к стоимости рабочей силы в течение 10 лет. С этим предложением мы вышли на коллективные переговоры. Директор ожидаемо не воспринял всерьез это предложение.

Есть и второй способ поднять заработную плату. Он тоже не из легких. Это статья 130 ТК РФ о системе государственных гарантий по оплате труда работников, включающая меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Это значит, что по закону реальная зарплата работников должна расти всегда, вроде бы независимо от того, требуют того работники, или не требуют. На самом деле, работодатель если и поднимает зарплату, то очень редко, когда чаша терпения работников переполнена, раз в 3-5 лет процентов на 20%. А инфляция за это время уже составила больше 30%. Выходит, что такой работодатель эту статью 130 ТК РФ нарушает.

Мне нравится мысль о том, что можно делать в современной России: а) делать то, что не запрещено, б) делать то, что запрещено, но за что не предусмотрено реальной ответственности, в) делать то, за что предусмотрена ответственность, если выгода от этого существенно больше ответственности. Работодатель живет именно по этим правилам. Он костыли ляжет, только бы не допустить внесения в коллективный договор положения о повышении заработной платы. У нас этот пункт в итоге остался в протоколе разногласий, иначе коллективный договор мы бы не смогли бы принять вообще.

У меня есть предложение обратиться к депутатам в законодательный орган с инициативой предусмотреть ответственность работодателя за отказ от включения в коллективный договор, соглашение, локальный нормативный акт механизма повышения реальной заработной платы, наличие которого в трудовых отношениях предусмотрено статьей 130 ТК РФ. И эта ответственность должна быть немаленькая, например – миллион рублей. Но провести это решение можно будет только путем слаженных коллективных действий профсоюзов, сконцентрированных вокруг Федерации профсоюзов России.

## **МЫ ВЫСТУПАЛИ ЗА ТО, ЧТОБЫ РАБОЧИЙ ДЕНЬ СДЕЛАТЬ МЕНЬШЕ**

*Шишкарёв В.И.,  
ветеран завода ЗИЛ,  
представитель РКР  
по г. Москва и Московской  
области*

Когда сейчас работодатели и их представители вМОТговорят, что надо сделать одиннадцатичасовой рабочий день, я вижу, как делается это. В Москве я вижу, что это делается даже, как говорится, по просьбам трудящихся. Это было, например, на Мытищинском «Метровагонмаше». Это сделали уже конкретно на территории бывшего «Москвича», на «Автофрамосе». Там сейчас есть две смены по одиннадцать часов.

И это сделано по просьбе трудящихся, как это не удивительно. Потому что, не только пенсионеры сегодня работают и пожилые, а работает много приезжих, которые приезжают на работу из других регионов. Они тратят очень много время 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. В Москве, по одиннадцать часов смена. Зато четыре дня. Вот такая история.

В свое время, когда я работал на «ЗИЛе», мы выступали за то, чтобы сделать не восемь часов рабочий день, а сделать меньше. И аргументировали это так. Мы сделали у себя на работе часы 24-х часовые. И там по циферблату расписали время жизни за эти 24 часа. В 22 часа человек ложиться спать. Биологически – средний человек, если не будет спать 8 часов, он не работоспособен, кто бы он ни был. Говорят, Наполеон 4 часа спал, но никто этого не измерял, а медики говорят, что 8 часов спать надо. Вот треть времени человек тратит на сон. 8 часов – рабочий день. Но у нас там было по-другому сдвинуто. На водные процедуры мы отвели полчаса. А здесь мы рабочее время начертим рядом, вот так вот. Вот еще треть суток, восемь часов. На



дорогу в Москве в среднем брали час туда, час обратно, всего два часа. Человек кушает. Мы это вставили в рабочее время, потому что фактически смена у нас не восемь часов, а восемь с чем-то, и обеденный перерыв сорок минут, то есть на обед, завтрак, еду, ужин, человек тратит, в среднем, мы посчитали, все-таки часа два. Потому что обед, даже заводской обходится в 50 минут, это предельно, добежать до столовой, быстренько покушать и обратно. А дома тоже надо готовить, подогреть и так далее. В общем два часа уходит на еду. А потом после работы мы обязательно принимали душ. На это уходило не меньше полчаса. Потом надо приготовиться к работе, закончить работу. Это было записано как «пересменок», подготовка станка к работе и сдача смены и так далее – тоже полчаса. Душ, подготовка к работе, движение по заводу, тоже еще выбирало час. Итого есть 8 часов сна, 8 часов работы, два часа на дорогу, два часа на еду, час на подготовку. Сколько осталась у нас? Три часа. Как в одной песне пелось про женщину: десять лет варила щи, десять лет детей растила... Что осталось на любовь? Полтора годка от силы.

Что осталось рабочему? Вот три часа. Три часа, которые он может потратить. И здесь мы написали: театр, спорт, библиотека, книга, прогулки с детьми и т.д. А если еще взять, что надо до театра или парка доехать, то, что останется?

Восемь часов рабочих это – предел, который не оставляет человеку практически ничего, всего три часа. И вот эти три часа капиталисты у ребят с «Автофрамоса» отобрали. Они их «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 рабочее время, время рабочего дня, чтобы у человека оставалось хотя бы более трех часов на все личное время.

Поэтому я, конечно же, поддерживаю предложение, что надо высказать решение от имени Российского Комитета Рабочих, о том, чтобы сократить рабочий день. Рабочую неделю надо тоже сокращать по времени, но ни в коем случае не увеличивать рабочий день больше восьми часов, ни в коем случае, потому что это вообще предел. Ведь за

это бились еще наши деды и прадеды – за восемь часов. И они добились, чтобы просто выживать и общаться. Поэтому я поддерживаю предложение о сокращении рабочего дня в первую очередь.

## **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 одинаправленные интересы, связанные с развитием производительных сил, так и противоположные, обусловленные присвоением прибыли собственниками средств производства в ущерб интересам работников. Такое противоречивое соотношение интересов делает коллективно-договорное регулирование проявлением закона единства и борьбы противоположностей.

На стадии ведения переговоров закономерно выдвигание 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 коллективу способами, что объективно ослабляет позиции коллектива во взаимодействии с собственником. Для успеха борьбы работников необходима их активная, деятельная солидарность.

Нижний Новгород, 17 октября 2014 года

**МАТЕРИАЛЫ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ –  
СЕМЕНАРА ПО РАБОЧЕМУ ДВИЖЕНИЮ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ И ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ**

*Постановления РКР от 18 – 19 октября 2014 года*

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР**

**«СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В КОНТЕКСТЕ  
БОРЬБЫ ЗА РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ»**

Сокращение рабочего времени с точки зрения улучшения положения работников не является самоцелью, а имеет целью увеличение свободного времени работников. Свободное же время — это время для свободного развития. Время для свободного развития работников — это время для их обучения, интеллектуального и культурного роста, активного участия в общественной жизни, в коллективной борьбе за свои интересы.

Поэтому предпочтительным является сокращение рабочего дня, а не просто рабочей недели в целом, чтобы в рабочие дни работник мог учиться, посещать учреждения культуры, а также вместе с товарищами по профсоюзу, по общественному объединению, в котором он состоит, мог участвовать в коллективных действиях по составлению, заключению и осуществлению коллективных договоров, в профсоюзной жизни и других формах самоорганизации работников.

Как попытку помешать этому и попытку стимулировать перевод большинства работников на сменную работу или по сути дела предоставить 3 дня в неделю для штрейкбрехеров следует расценивать предложение Международной организации труда (МОТ) не сокращать рабочий день, а увеличивать его под предлогом увеличения числа выходных дней. Борьбаться необходимо за 6-часовой рабочий день.

Народная правда, №151, 2014 г.

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР**

### **«РЕШЕНИЕ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ С ПОМОЩЬЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ»**

Проблема занятости работников в нынешней России порождена капиталистическим способом производства, неременной характеристикой которого является наличие резервной армии труда, нависающей над работающими и дающей возможность работодателям срывать борьбу работников за улучшение условий труда и повышение заработной платы.

Чтобы не позволять собственникам средств производства и их управляющим сталкивать работающих в армию безработных, необходимо активно использовать предоставленное Трудовым кодексом РФ право в коллективных договорах и соглашениях устанавливать условия, более благоприятные для работников, чем предусмотрено законом. Закон устанавливает лишь нижний уровень этих условий.

Трудовой кодекс предусматривает «учет мнения профсоюза», что сводится просто к оттягиванию на несколько дней одностороннего решения работодателя. Ограничиваться таким положением нельзя, а следует добиваться коллективными действиями включения в коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные акты положения о согласовании с профсоюзной организацией решений о штатной численности персонала и других решений работодателя, затрагивающих интересы работников.

Народная правда, №151, 2014 г.

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР**

### **«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, профилактике 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.

Народная правда, №151, 2014 г.



## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ РКР**

### **«ЭФФЕКТИВНАЯ МЕТОДИКА ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА»**

Практика борьбы за заключение прогрессивных коллективных договоров, ее обобщение однозначно показали, 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.

Народная правда, №151, 2014 г.

**ПРОГРАММА  
ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ —  
ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ**

**Утверждена II съездом Федерации профсоюзов России**

**Москва, 15 мая 2008 года**

Федерация профсоюзов России (ФПР) ставит своей основной целью защиту гражданских, социально-трудовых, профессиональных, экономических и других законных прав и интересов работников.

Профсоюзные организации, входящие в ФПР, добиваются всеми доступными формами коллективных действий принятия и реализации коллективных договоров и соглашений, предусматривающих повышение уровня реального содержания зарплаты работников, улучшение условий их труда, сохранение занятости.

ФПР, имея свой прогрессивный проект Трудового кодекса, разработанный специалистами Фонда Рабочей Академии, поддерживает передовую законодательную инициативу в сфере трудового права и препятствует урезанию прав работников.

Опираясь на опыт борьбы за права и интересы трудящихся, ФПР выдвигает Программу действий, осуществление которой обеспечит развитие работников как главной производительной силы общества, а, следовательно, — прогресс всех сфер общественной жизни, процветание России.

Задачами коллективных действий работников, организуемых и поддерживаемых ФПР, являются:

**В области трудовых отношений:**

- установление цены рабочей силы (зарплаты) российских работников на уровне ее стоимости (для квалифицированных рабочих в среднем 45-250 тыс. руб. в месяц при ценах 2007 года);

- индексация зарплаты по мере роста цен и повышение уровня реального содержания заработной платы, стимулирующее рост производительности труда;
- установление минимальной оплаты труда на уровне не ниже 40% от уровня средней по народному хозяйству (в любом случае не ниже научно определенного прожиточного минимума);
- доведение доли зарплаты в издержках производства продукции до уровня развитых стран;
- установление доли постоянной части зарплаты (тариф и связанные с ним выплаты) на уровне не менее 80%;
- повышение оплаты сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное и вечернее время;
- установление гарантий оплаты труда в денежной форме;
- увеличение свободного времени работников путём сокращения продолжительности рабочего дня до 6 часов и введения 30-часовой рабочей недели без понижения заработка, а также за счет роста времени оплачиваемых отпусков;
- обеспечение реальных экономических гарантий полной занятости за счёт создания новых высокопроизводительных рабочих мест с благоприятными условиями труда, использование роста производительности труда не для увольнения работников, а для сокращения их рабочего и увеличения свободного времени, развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки;
- ограничение практики заключения срочных трудовых договоров;
- согласование работодателем с профсоюзом решений, затрагивающих интересы работников;
- признание права работников на приостановку работы при невыплате зарплаты и нарушении правил охраны труда, аттестация рабочих мест по условиям труда;
- наделение каждого профсоюза правом на заключение коллективного договора в интересах своих членов, действие коллективного договора до заключения нового;
- заключение профессиональных тарифных соглашений;

- свободный доступ профсоюзов к информации, в том числе составляющей коммерческую тайну, касающейся экономического положения организаций, и право контроля профсоюзов за хозяйственной деятельностью организаций;
- осуществление права профсоюзов на ведение коллективных трудовых споров и забастовок, включая забастовки солидарности, политические и общенациональные экономические забастовки;
- принятие разработанного Фондом Рабочей Академии Трудового кодекса, воплощающего передовые отечественные и зарубежные достижения в развитии трудовых прав граждан;
- сокращение имущественного разрыва между богатыми и бедными;
- реализация активных мероприятий по охране труда;
- развитие системы независимых инспекторов труда, введение уголовно-правовых санкций за невыполнение судебных решений по вопросам трудовых отношений;
- равная зарплата за равный труд;
- согласование с профсоюзами дифференциации заработков;
- защита трудовых прав мигрантов и лиц без гражданства, в том числе путем приема их в единые с местными работниками профсоюзные организации;
- привлечение к уголовной ответственности работодателей в случае дискриминации при приеме на работу, незаконном увольнении.

### **В области национальной экономики, налогов и финансов:**

- повышение реального содержания заработной платы, в том числе путем доведения номинальной заработной платы до стоимости рабочей силы, на основе снижения затрат труда, цен, тарифов на электроэнергию, железнодорожные перевозки, коммунальные услуги и т.п. в результате роста производительности труда за счет внедрения достижений научно-технического прогресса;

- обращение природной ренты в пользу всего населения страны;
- национализация крупнейших корпораций;
- введение прогрессивного подоходного налогообложения;
- увеличение налогов на сверхприбыль компаний-монополистов;
- ликвидация оффшорных зон;
- распределение налогов между федеральным центром и регионами по системе 50 на 50;
- налоговые льготы для наукоемких отраслей, стимулирование наукоемких отраслей и фундаментальных исследований;
- развитие системы государственных программ и заказов в городе и закупок на селе;
- увеличение пошлин на импортируемую продукцию, аналогичную той, которая производится отечественными производителями, невступление (выход) России в (из) ВТО;
- сохранение некоммерческого характера социальной сферы, восстановление и развитие социальных льгот и гарантий населению;
- отказ от политики выплаты внешних долгов и накопления золото-валютных резервов в ущерб социальным программам.

### **В области образования и здравоохранения:**

- развитие всеобщего бесплатного образования, доступного качественного здравоохранения;
- установление зарплаты бюджетников не ниже средней по промышленности;
- сохранение всех федеральных и региональных надбавок;
- рост зарплаты специалистов при росте квалификации;
- сохранение льгот сельских бюджетников;
- предоставление права на пенсию по выслуге лет;
- федеральное финансирование всей системы образования и здравоохранения — от сельской школы и амбулатории до столичных учреждений образования и здравоохранения;

- включение в специальный трудовой стаж работы в любом учреждении образования, здравоохранения и воспитания, независимо от его ведомственной принадлежности;
- отказ от перекачивания средств фонда медицинского страхования через частные страховые компании.

### **В области пенсионного обеспечения:**

- переход к солидарной пенсионной системе, добровольный характер накопительной пенсии;
- установление минимальной пенсии на уровне выше прожиточного минимума;
- усиление значения стажа при расчете пенсий;
- возврат в трудовой стаж отнятых государством работодателей лет (декретные, служба в армии, льготный стаж за работу на Севере и т.д.);
- снятие ограничительного коэффициента в соотношении заработков при начислении пенсии, то есть учет реального вклада работников в развитие общества;
- индексация пенсий и пенсионных накоплений по мере роста цен на товары первой необходимости;
- установление бюджетных гарантий пенсионных накоплений и государственных гарантий отчисления средств работодателями на пенсионные счета граждан;
- ликвидация льготных пенсий депутатов и чиновников; установление единого для всех пенсионного закона.

### **В области жилищной политики:**

- развитие жилищно-коммунального хозяйства в интересах населения;
- обеспечение финансовой прозрачности и подотчетности коммунальных монополий перед потребителями;

- сохранение и восстановление государственной (муниципальной) собственности на коммунальные монополии — предприятия, поставляющие электроэнергию, теплоэнергию, воду и газ;
- установка за бюджетные средства приборов учета в жилых домах в целях предотвращения перекладывания необоснованных затрат коммунальных предприятий на население;
- снижение платежей при некачественной поставке коммунальных услуг;
- государственное финансирование капитальных затрат в жилищно-коммунальное хозяйство, включая развитие жилищного строительства для малоимущих;
- свободный обмен жильем независимо от формы собственности на него;
- развитие государственных программ строительства жилья.

#### **В области национальных отношений:**

- осуществление подлинного равноправия людей независимо от национальности;
- борьба с проявлениями расизма, национализма и расовой дискриминации;
- утверждение в трудовых коллективах духа патриотизма и пролетарского интернационализма;
- развитие международных связей с профсоюзами и рабочим движением других стран мира.

#### **В области прав женщин и молодежи:**

- создание общественной атмосферы для установления подлинного равноправия между мужчинами и женщинами в распределении свободного времени, заработной плате и политическом представительстве;
- социальная поддержка семьи как ячейки общества, повышение детских пособий до прожиточного минимума;



- государственная программа обеспечения бесплатных, доступных услуг в области спорта и культуры.

### **В политической сфере:**

- расширение прав трудящихся России;
- принятие закона об ответственности государства и его чиновников перед гражданами, в том числе за бездействие и волокиту;
- осуществление права отзыва депутатов на основе принципа выборов через трудовые коллективы, который делает отзыв осуществимым практически;
- формирование Совета Федерации путём выборов его членов гражданами соответствующего региона и расширение полномочий Федерального Собрания, особенно в сфере контроля за финансами государства;
- укрепление системы реального местного самоуправления (включая полную финансовую прозрачность бюджета перед гражданами, общественное обсуждение распределения бюджетов, возможность отзыва должностных лиц и депутатов населением);
- снижение барьера для прохождения политических партий в законодательные органы, вплоть до введения пропорциональной системы представительства политических партий;
- свободный доступ каждого человека к объективной и достоверной информации, использование трудящимися средств современной связи, государственная финансовая поддержка сельской прессы, доступность разных точек зрения на обсуждаемые общественно важные вопросы, свобода прессы;
- предоставление бесплатных помещений общественным организациям;
- сохранение светского характера государства и системы образования;
- соблюдение права на проведение митингов и демонстраций;
- содействие развитию общественных, в том числе профсоюзных, организаций.

Решая эти задачи, трудящиеся создадут условия для того, чтобы целью общественного производства стало обеспечение благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества.

**Товарищи! Программа будет выполнена активными общими действиями. Все, кому дороги интересы работников, — время действовать!**