



## Разъясняем по-рабочему: как отстаивать трудовые права

Интервью профессора Михаила Васильевича Попова 28 февраля 2019 г. Ленинградскому ТВ

**Вопрос:** В декабре прошлого года был конфликт у рабочих Метростроя в Петербурге. Проясните ситуацию: добились ли рабочие выплаты задолженности зарплаты?

**Ответ:** Добились. Но не полностью. Потому что сейчас им платят за декабрь, но выплатили ещё не всем. Работники поторопились сказать, что у них нет никаких претензий, наслушались обещаний начальства, прокуратура тоже не имеет претензий к работодателю. А сейчас уже февраль. Должны выплатить уже и за январь вообще-то! Такие добрые, выходит, рабочие – бедные, но добрые по отношению к богатым. Почему такие добрые? Богатые, к примеру, добрые к себе, они стремятся делать себя ещё богаче. А бедные стараются обогатить богатых. Целые бригады не выходили из-под земли, и вмешалась городская власть: город даже разорвал все отношения с Метростроем, но потом решил отменить своё решение и продолжить работу с такой фирмой и держать её под контролем. Но прежде всего, сами рабочие должны контролировать – не должны работать, если им не платят! Если Вам не заплатили, на 15 дней задержали зарплату, то согласно 142 статье Трудового Кодекса надо приостановить работу до выплаты зарплаты, предварительно уведомив работодателя письменно. Надо прекратить работать бесплатно на капиталистов. Все рабочие России должны это себе зарубить на носу.

Даже если вам вовремя платят зарплату, надо понимать, что за 1 час вашего труда создаётся эквивалент вашей зарплаты. Всё остальное время вы создаёте прибыль капиталистов. А они ваши деньги прокручивают в банках: если вам не выплачивают зарплату, то это не значит, что этих денег нет. Это значит, что эти деньги используются, чтобы получить ещё больше денег тем, кто вам и задерживает зарплату.

И не надо сидеть под землёй. Напишите бумагу и ждите, когда уже вам пришлют бумагу: «Иван Иванович, выходите на работу, потому что завтра вам будет выплачена зарплата». Зачем вам отказываться от своих денег, они не лишние.

В Москве на кондитерской фабрике 3 месяца не платили зарплату. И начали рабочие голодать. Странно. Надо было перестать работать на своих капиталистов, как только вам на 15 дней задержали зарплату. Если вы работаете бесплатно, то вы работаете не на капиталиста, а на барина, и звание рабочего вы не заслуживаете, вы – просто крепостной крестьянин.

**Вопрос:** Был ли составлен коллективный договор?

**Ответ:** Нет. Коллективный договор не составляют. Составляют проект коллективного договора. Для этого надо, чтоб один человек, который знает ситуацию на этом предприятии, взял и написал этот проект. Надо взять, к примеру, коллективный договор докеров, – это лучший проект, он есть на сайте Фонда Рабочей Академии – вычеркнуть то, что к вашему предприятию не имеет никакого отношения. Вписать, что вам нужно: сокращение рабочего дня до 6 часов, повышение уровня реального содержания зарплаты путём индексации плюс 6 – 7 процентов сверх индексации. Вернуться, как минимум, к тем

льготам, которые были предоставлены до СОУТ (специальной оценки условий труда). Потому, как СОУТ придумана, чтобы написать «не вредно», там где на самом деле вредно, чтобы отобрать у вас отпускные – «лишние» дни, льготы, не давать молоко. Но и этого недостаточно. Надо не только возвращать отнятое, но и добиться других улучшений, а то, так и будете всю жизнь возвращать отнятое.

Прибавить дни к отпуску. Увеличить оплату сверхурочных: не в двойном размере, а в тройном, лучше в четверном – ведь вы вместо того, чтобы видеть жену и детей, лишнее время работаете. Вам не надо этого. Хотят они – пусть платят в 4 раза больше. Не хотят платить – пусть отменяют сверхурочные. Пусть требования носят запретительный характер, чтобы у вас потом боялись вырезать дни из отпуска, боялись вам вводить сверхурочные. Это первая стадия работы над проектом.

А вторая стадия: прежде чем идти на переговоры с администрацией с этим проектом в руках, надо сделать «выжимку» всего хорошего из проекта не более, чем на одну страницу. Затем организуйте фабрично-заводской комитет, если у вас нет хорошего профсоюза. Проведите обсуждение в коллективе проекта коллективного договора, голосование – чтобы проект был поддержан большинством, и только тогда можно выходить на переговоры с администрацией. Если администратор идёт против общих требований большинства коллектива, то он долго как администратор не просуществует. Его выгонят его же конкуренты: мол, не сработался с коллективом.

Пока ещё наши товарищи рабочие думают, что это кто-нибудь сделает за них. Капиталисты за них это делать не будут. Интеллигенция тоже – им вход на заводы на сегодня запрещён. Это при СССР я читал по 500 лекций в год на заводах, но сейчас мы, профессора, полностью отделены от рабочего класса. Есть люди, которые помогут вам это сделать (в том числе и в Российской Коммунистической Рабочей партии – примечание редакции). Но кроме вас, этого никто сделать не сможет. Коллективный договор – это ваша жизнь так, как её вы видите.

Скажу самое важное: хороший коллективный договор требует затрат работодателя на его реализацию. И без забастовочной борьбы, коллективных действий вообще, хороший коллективный договор, а не тот, который бессмысленно переписывает всё из закона, не заключите.

**Коллективные действия**, это когда люди начинают более медленно работать: ну не нравятся людям, что их проект не принимает начальство, и тогда они начинают ездить не 60 км/ч по территории завода, а 6. Приходят вовремя, а заранее не приходят. Уходят вовремя тогда, никаких сверхурочных. А кто выходит добровольно сверхурочно и в выходные – штрейкбрехер (изменник, предатель). Никто не может заставить вас работать сверхурочно. Работайте строго по инструкции (то есть не торопясь, осторожно). Всё время вызывайте инженера по технике безопасности (либо мастера – прим. редакции) для проведения вам инструктажа и задавайте побольше вопросов при

этом. Обязательно проверьте технику. И ждите, когда её исправят, как положено, не начинайте работу – это закон. Коллективные действия – это целое искусство. Пусть работодатель поймёт: либо он примет ваш проект, либо ничего хорошего у него не будет. И все его планы купить второй остров в океане не пройдут.

**Вопрос:** Профсоюз могут образовать 3 человека. Но для проведения забастовки нужно собрать более 50 % подписей сотрудников. А 3 человека смогут организовать забастовку?

**Ответ:** 3 человека – это начало. Надо увеличить численность профсоюза – объединения рабочих одной профессии, что необходимо тоже уметь.

Закон допускает организацию забастовки и без профсоюза. Но должна быть группа организаторов – фабрично-заводской комитет. Как организовать коллектив? Нужен проект коллективного договора. Чтобы его написать, нужен всего 1 человек. За одну ручку, когда пишешь, вдвоём не держатся.

После этого можете ходить по коллективу и составлять протоколы, что данный цех рассмотрел такие-то требования и одобряет их. И требует принятия проекта коллективного договора. Избирает делегатов на конференцию и поручает им выступать за этот проект. На конференции составляете протокол: всего делегатов – столько-то, за проект – столько, против – столько. И большинство – за. Тогда идёте к начальству с одобренным в коллективе проектом.

Если вы напишете ерунду в проекте, то большинства вы среди сотрудников не получите. Нечего людей мутить, если вам нечего им сказать.

**Вопрос:** Что делать сотруднику небольшой частной фирмы с небольшим коллективом? Все понимают, что правительство ведёт страну к катастрофе.

**Ответ:** Вступайте в рабочую партию. Или вы хотите никакую позицию не занять – остаться просто сотрудником этой мелкой частной фирмы? И никакой политической воли не проявить?

В одиночку в политике ничего не сделать. И капиталисты имеют свой Союз промышленников, Союз предпринимателей, Шохин его возглавляет. Вы что, не знаете, что они все объединены? А вы все разъединены. Так с вами делай, что хочешь тогда! И всё у вас можно отобрать, всего лишить.

В маленькие коллективы для того и превращают всю промышленность страны. Почему всё время капиталисты кричат: «Поддержим мелкий бизнес!»? Кого надо поддержать, кого надо утопят. И мы видим, как они поддерживают: раз – и все ларьки снесли. Раз – и всё отобрали. Конкуренция идёт.

А если сами рабочие ставят себя в положение, что я – маленький и ничего не могу? А кто вам мешает вступать в партию рабочих? Чтобы состоять в этой партии, надо программу принять, устав выполнять, взносы платить. А если вы не хотите ничего выполнять, то ничего вы в одиночку не сделаете.

Что мне делать, если я не могу ничего? Не оставаться одиночкой!

**«Единая Россия» или увольнение?**

Нам стало известно, что работников «Бийского Олеумного Завода» под угрозой увольнения заставляют писать заявления на вступление в партию «Единая Россия». В данный момент раздали бланки заявлений в сторонники и члены партии власти. Вместе с ними также заявление в

абсолютно подконтрольный работодателю профсоюз. Совместное членство в профсоюзе и партии, «идеалы» которой поддерживают далеко не все рабочие, рабочим будет стоить 2% от зарплаты в виде членских взносов.

Это не первый случай принуждения людей к вступлению в «Единую Россию» в

Бийске, о котором нам становится известно. Отношение партии власти к своим сторонникам порой удивляет – похоже, капиталисты, подгоняемые денежным интересом, готовы фиктивно расширять ряды основного рычага подавления трудового народа.

Любое действие рождает противодействие – и люди, насильно загнанные в партию власти, вряд ли продолжат реально поддерживать богатых. Красноречивое правило действует в любых обстоятельствах: «Хочешь заставить сделать человека что-либо, не заставляй».

# Один в поле воин?

В редакцию алтайского сетевого издания "ТОЛК" обратился работник АО "Алтайвагон" и рассказал, что его пытаются уволить за отстаивание прав рабочих предприятия

Опасные условия труда, отсутствие вентиляции в цехе, копоть на окнах и халатное отношение руководства АО "Алтайвагон" уже давно стали привычным делом для работников завода, говорит электросварщик рамно-заготовительного цеха Дмитрий Семенин. Все это, по его словам, для сотрудников оборачивается травмами и потерей здоровья.

Работник рассказал "ТОЛКу", что из-за поднятия этих вопросов руководство ищет любые способы, чтобы уволить его на законных основаниях.

## За планом по головам

Семенин утверждает, что вышестоящее начальство цеха не занимается обеспечением безопасных условий труда для своих работников.

"Вместо того чтобы, исполняя положения трудового законодательства и коллективного договора, повышать культуру производства, держать в надлежащем состоянии оборудование и само помещение цеха, обеспечивать выполнение производственного плана, наше руководство всю энергию направляет только на исполнение плана, чтобы выслужиться перед гендиректором", – поясняет работник цеха.

По его словам, состав руководства в цехе сейчас очень безответственный и думает только о собственном карьерном прорыве, невзирая на трудности простых работников.

## А трудностей хватает

Дмитрий Семенин рассказал, что его цех сейчас находится в плачевном состоянии.

"Окна, через которые дневной свет должен освещать рабочие места, как это сказано в инструкции по охране труда, покрыты таким слоем копоти, что, находясь в цехе, невозможно понять, день сейчас или ночь, из-за чего после выхода на улицу свет режет глаза. На каждой сварочной позиции должны быть вытяжки, однако их нет ни на одной из них. Их отсутствие сказывается на сварщиках, которые вдыхают в себя вредные испарения. Также страдают крановщики, к которым испарения поднимаются. Страдают все, кто работает в цехе", – рассказал Семенин.

После продолжительной работы в этом непроглядном тумане все большее число людей не проходят медкомиссию по зрению и легким, объясняет Дмитрий.

## Травмы

Отдельного внимания, по словам Семенина, заслуживает рост количества травм на производстве, которые в цехе стали чуть ли не обычным делом.

"Если раньше случаи травматизма бывали раз в несколько лет, то сейчас травмы тяжелой и средней степени случаются каждые пару месяцев. Все это результат морально устаревшего оборудования, недостаточной численности ремонтных бригад, низких зарплат, из-за которых люди иной раз принимают решение сами что-нибудь по-быстрому починить, чтобы не терять времени в ожидании наладчиков", – рассказал работник цеха.

## Решение главной проблемы

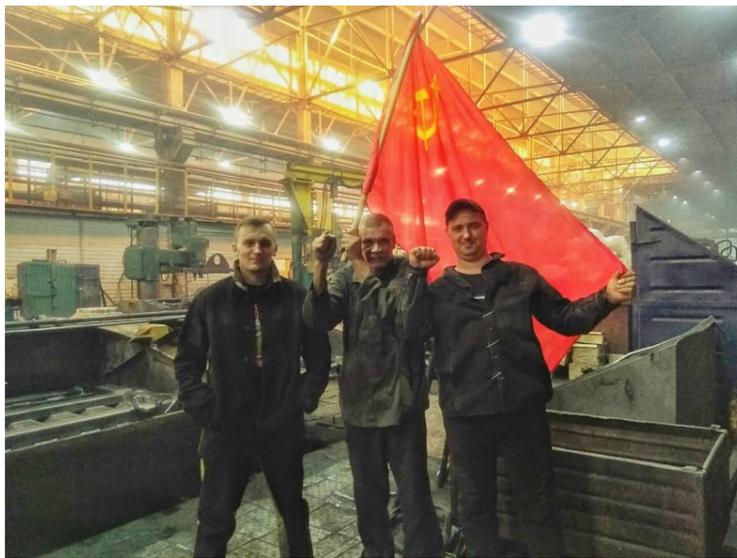
Дмитрий Семенин говорит, что вместо наведения порядка в цехе вышестоящее руководство пытается найти причину и аргументы для его увольнения.

"Так как я категорический противник пьянства на работе и не прогуливаю, уволить по статье меня невозможно. Это "эффективные менеджеры" поняли ещё с прошлого раза, когда в позапрошлом

году четыре месяца пытались уволить меня за то, что я выложил в Instagram видео, как через дырявую крышу цеха лились водопады от дождя, заливая обеденную зону и сварочные аппараты. В этот раз всё началось с того, что меня попросили объяснить, почему я заблаговременно не прихожу на работу с целью подготовки своего рабочего места. Моё рабочее время начинается в 8.00/20.00, и приходиться на работу я обязан не позднее начала смены. Эти же слова прописаны и в моей должностной инструкции. Всё, что до начала смены – моё личное время", – сказал Дмитрий.

Далее, по словам работника РЦЗ, начальство цеха совместно с мастерами начало составлять на него акты, в которых указывается на отсутствие на работе и опоздания Семенина. Копии актов имеются у редакции "ТОЛКа".

"Но и эта попытка не удалась. Моё присутствие на рабочем месте легко подтверждается одной только электронной фиксацией входа через проходную, а ведь ещё есть камеры видеонаблюдения и показания моих коллег, с которыми мы работаем на одном участке. По данному факту я написал заявление на имя генерального директора АО "Алтайвагон" Дмитрия Медведева, в котором изложил ему суть происходящего, а также попросил провести служебную проверку возмутительных и противоправных действий начальства РЦЗ, выявить и наказать виновных. А в это время замначальника цеха пытается подговорить моих коллег помочь как-нибудь меня подставить. Например, напоить", – рассказал Семенин.



Продолжение этой истории, происходящей на алтайском вагоностроительном заводе.

АО "Алтайвагон" – один из крупнейших в России заводов по производству железнодорожного грузового подвижного состава, основан в 1941 году. Изначально "Алтайвагон" специализировался на выпуске четырехосных крытых грузовых магистральных вагонов. С 1992 года завод начал выполнять заказы по изготовлению полувагонов, а в 1994 году приступил к изготовлению вагонов для перевозки автомобилей, вагонов-цистерн и других вагонов специального назначения.

– Дмитрий, что-то изменилось на предприятии спустя неделю?

– Во-первых, после моей докладной на имя начальника цеха о том, что на моём рабочем месте отсутствует вытяжка и через покрытые слоем копоти окна не проходит дневной свет, который должен освещать рабочие места, начальство достало несколько вытяжек и помыло окна. Правда, эти вытяжки практически не выполняют своих функций. Во-вторых, после публичной огласки ситуации внимание ко мне резко снизилось. Замначальника цеха, который до этого даже в свой выходной приезжал на работу, чтобы встретиться со мной, перестал это делать. Также перестали составляться липовые акты, грозящие фальсификаторам статьёй о служебном подлоге.

Также меня перевели на позицию сборки и сварки люков. Не понимаю, правда, для чего. Если раньше я всегда был обеспечен работой, то теперь я, как и многие в цехе, стал зависеть от наличия или отсутствия нужных деталей. Но это не так страшно, так как время простоя оплачивается не менее 2/3 от среднего заработка в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

– Была ли с их стороны какая-то конкретная реакция после выхода материала о твоей истории?

– Да. После того, как моя история была опубликована, не только на моем участке, но и по всему цеху начали чистку окон. Надеюсь, что теперь это будут делать регулярно. За это даже хочется похвалить начальство, потому что днем на участке стало очень светло.

– Не было мыслей бросить все и уволиться?

– Не думаю, что на других предприятиях все гладко и безупречно. Дело ведь не только в вытяжке и окнах. На сегодняшний день, помимо охраны труда, на любом предприятии имеется масса моментов, которые или просто невыгодны работникам, например, оплата труда, график работы и другое, или моменты, из-за которых жизни и здоровью грозит опасность. Я прекрасно понимаю, что в одиночку эти проблемы не решить. Надеяться на добрых начальников, которые задумаются об улучшении жизни рабочих, тоже утопия.

– Какой выход ты видишь?

– Считаю, что для эффективного решения сложившихся проблем нужна коллективная самоорганизация и спланированные коллективные действия. Нужны независимые от начальников профсоюзы, где сами рабочие будут представлять и все вместе отстаивать свои интересы. Я обращался в существующий профсоюз, но никаких конкретных действий не было.

– Что мешает создать такой профсоюз?

– Созданию таких профсоюзов и вообще отстаиванию своих прав очень сильно мешает укоренившийся предрассудок и страх. Люди уверены, что ничего нельзя изменить. Они уверены, что если попытаешься с кем-то поспорить, то тебя уволят. Это большое заблуждение. Как сказал герой недавно вышедшего фильма Юрия Быкова "Завод": "Вы же живёте как рабы! Готовы г.но жрать, лишь бы только вас не трогали". И на данный момент эта фраза действительно отражает реальное состояние рабочих. Но я не хочу, чтобы так продолжалось и дальше.

– Как ты считаешь, борьба одного человека с устоявшейся системой может привести к успеху?

– Я уверен в этом. Своими действиями я хотел показать, что если даже один человек может что-то поменять и отбить все атаки на себя, то организованный коллектив при правильной организации и подготовке, в принципе, сможет добиться всего. Поэтому не надо никого бояться. Я предлагаю объединиться и решать наши проблемы совместно.

После этого интервью стало известно, что Дмитрия Семенина лишили премии, и ему пришла повестка из прокуратуры.

**Замечание редакции «Трудового Нижнего»:**

1. Желательно всё же было обращаться в Трудовую инспекцию в соответствии со статьёй 219 Трудового Кодекса РФ, статьёй 358 ч. 2 с указанием в заявлении возражения от сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

2. Также интересны подробности вызова в прокуратуру.

3. Премии не лишают. Она выплачивается в соответствии с положением о премировании в приложении к коллективному договору. Необходимо это изучить.

**РОССИЙСКАЯ КОММУНИСТИЧЕСКАЯ РАБОЧАЯ ПАРТИЯ (РКРП)**, учреждённая 23 ноября 1991 года, объединяет людей, чьё мировоззрение построено на незыблемом фундаменте марксизма-ленинизма, то есть на научном знании объективных законов развития общества. Объединяет решительных противников капиталистического строя, считающих установление капитализма страшной трагедией нашей страны и нашего народа. Объединяет выступающих за власть рабочего класса и его союзников. Организует людей труда на конкретную борьбу против капиталистического режима.

**РОТ ФРОНТ (Русский Объединённый Трудовой Фронт)** – это воплощение идеи широкого блока сил трудового народа для борьбы за социализм. Во ФРОНТ вошли РКРП, РКСМ(б), другие левые организации, независимые рабочие профсоюзы. РОТ ФРОНТ в ноябре 2012 года, после долгого противодействия властей, зарегистрирован как политическая партия, что позволило ему выйти на широкое поле легальной политической борьбы.

РОТ ФРОНТ выражает и отстаивает интересы всех живущих на зарплату, а также учащейся молодёжи и пенсионеров. Считает своей задачей включить в большую политику широкие слои трудящихся. Борьбу за демократию для трудящихся сочетает с борьбой за экономическое устройство общества, при котором средства производства будут принадлежать трудящимся, — за социализм.

Движение «Трудовой Нижний Новгород»: тт. 8-906-366-95-31, 433-16-36, электронная почта: [nn@labornn.ru](mailto:nn@labornn.ru), почта: 603000, г. Нижний Новгород, а/я 35

Заходи на сайт движения [labornn.ru](http://labornn.ru)

тир. 999 экз.