ВТОРАЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКАЯ РЕВОЛЮЦИЯ НЕИЗБЕЖНА!

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

ТРУДОВОЙ Нижний

www.labornn.ru

РОССИЙСКАЯ КОММУНИСТИЧЕСКАЯ РАБОЧАЯ ПАРТИЯ, «РОССИЙСКИЙ ОБЪЕДИНЁННЫЙ ТРУДОВОЙ ФРОНТ», ДВИЖЕНИЕ «ТРУДОВОЙ НИЖНИЙ НОВГОРОД» №6 (2019 г.)

Спецвыпуск по материалам газеты «Защита» - омского приложения к газете «Профсоюзный навигатор»

В КАКИХ СЛУЧАЯХ НУЖЕН РАБОЧИЙ ПРОФСОЮЗ?

Когда нам нездоровится, мы обращаемся к доктору, который спрашивает: на что жалуетесь? Последующими вопросами он уточняет суть болезни, а по результату анализов ставит диагноз, имея который, уже можно уверенно браться за излечение. Чувство того, что наши трудовые интересы не соблюдаются, это тоже ощущение «болезни», только уже социальной. Чтобы «вылечить» такого рода «болезнь», нам тоже не обойтись без правильно поставленного диагноза, без точного определения причин. В противном случае, берясь за лечение наобум, мы рискуем против гангрены начать использовать лейкопластырь, а против безобидной царапины — ампутацию.

Чтобы точно определить, нужен ли именно в вашем трудовом коллективе правильный профсоюз, мы предлагаем читателям газеты пообщаться с коллегами и всем вместе попробовать ответить на следующие вопросы:

1) Какая часть зарплаты приходится на окладную часть, а какая — на премиальную? Премию платят ежемесячно или часто бывают депремирования? За что могут лишить премиальных денег?

«Работодатель» всегда стремится сделать окладную часть зарплаты меньше, а премиальную больше, максимально развязать себе руки. Там, где коллективы послабее и контроля со стороны органов поменьше (например, стройка, перевозки, мелкая торговля), «работодатели» давно деградировали до полностью «чёрных» зарплат — максимальная свобода наживы: хочу — плачу, хочу — не плачу. На крупных заводах «чёрные» зарплаты пока редкость, но уже очень часто стала встречаться ситуация, когда окладная часть (то есть обязательная для выплаты несмотря ни на что) где-то в районе МРОТ (11 280 руб.) — установить ниже, не нарушая закон, уже просто нельзя. А на премиальную часть, выплата которой зависит от всяких внутренних регламентов и положений компании, приходится всё остальное.

Чем большую часть зарплаты «работодатель» перенесёт в переменную премиальную часть, тем более мощный рычаг давления на работников он получит. И дальше уже, как с тем чеховским ружьём, которое если уж появилось на сцене, то непременно выстрелит... Если вы у себя на работе наблюдаете именно такие тенденции — знайте: это очень серьёзный сигнал о том, что нам тоже пора готовиться постоять за свой интерес, пора браться за организацию правильного профсоюза.

2) Есть ли на рабочих местах вредные воздействия? Платят ли за это компенсацию? Больше стали платить или меньше в последнее время? Если снизили сетку вредности, снизились ли вместе с этим вредные воздействия?

С. О. У. Т.: как много уже заключено смысла в этих четырёх буквах, а всего-то прошло чуть больше пяти лет с момента принятия Федерального закона No 426-ФЗ от 26 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда». Если у вас начальство в погоне за прибылью для акционеров ещё не понизило сетку вредности, забрав дополнительные дни к отпуску и выплату компенсаций — знайте, что скоро это произойдет. Если у вас уже успели забрать, например, сокращённую рабочую неделю, но вы ещё надеетесь на досрочную пенсию — знайте, что при первой возможности заберут ВСЁ. Просто потому, что могут, и потому, что нет ничего важнее, чем нажива главного акционера — рынок так решает. А те, кто подорвёт своё здоровье и умрёт, не дожив до пенсии, просто в этот рынок не впишутся. Так бывает... При нашем нынешнем капиталистическом устройстве общества.

Если у вас на работе начальство озаботилось проведением СОУТ — всё это однозначно будет не в вашу пользу. И в одиночку с этим ничего не поделаешь. Если начальство мутит с СОУТ — пора браться за организацию правильного профсоюза.

3) Когда вам последний раз добавляли обязанности или норму выработки? Сколько платят за совмещение, когда коллега на больничном или в отпуске, а вы выполняете его функции? Часто ли бывают сокращения штатов?

Плохо, что ли, когда трое работников на том же оборудовании делают всю ту же работу, что до этого делали четверо? Ясен пень — хорошо, это ж какая экономия фонда оплаты труда, целая зарплата плюсом! А когда раньше одним и тем же коллективом и за те же деньги за смену делали 12 партий изделий, а теперь делают уже 17–18, это как? Да замечательно это, как же ещё-то, ведь такие прибыли! Не могут не радовать такие расклады! Если вы, конечно, не простой наёмный работник, акционер или замдиректора какой-нибудь. Если вы наёмный работник, и предел ваших мечтаний — любой ценой, хоть бы и за счёт потери здоровья, заработать в этом богом забытом городе хотя бы рублей тридцать пять — сорок в месяц, то радоваться вам нечему. Вообще, если ваше начальство взялось за «оптимизации», радоваться жизни вам теперь будет некогда, вам теперь нужно будет работать всё больше и больше, больше и больше, чтобы элементарно свести концы с концами. Если ваше начальство всерьёз заморочилось, как бы из вас с коллегами выжать побольше, заплатив при этом поменьше — это верный сигнал о том, что нужно скорее браться за организацию правильного профсоюза и не пропускать больше без боя ни одно сокращение, ни одно повышение выработки.

Все эти три набора вопросов относятся по большому счёту сугубо к оборонительным мероприятиям наёмных работников — время на дворе нынче такое поганое, что инициатива целиком у «работодателей»: они бьют, а мы пока только защищаемся по мере сил, или даже чаще сдаём позиции без боя. Но так было не всегда — бывало, стояли у наёмных работников в повестке дня и наступательные вопросы: о повышении зарплат, улучшении условий труда, сокращении рабочего дня при сохранении того же заработка. Товарищи читатели, у нас к вам предложение: давайте заведём добрую традицию, связанную с выпуском газеты! Мы будем в каждом номере ставить ребром вопросы (не всегда такие грустные, как выше), а вы в обязательном порядке обсуждать их все вместе в своих трудовых коллективах, среди коллег и друзей. По результатам обсуждения вы будете выбирать одного самого смелого и надёжного человека, поручением которому от коллектива будет связаться с Редакцией газеты (телефон, электронная почта, соцсети) и рассказать нам вкратце, как у вас прошло обсуждение, интересные ли были вопросы и какие темы нам поднимать в дальнейшем. Действуя таким образом, мы с вами начнём через самоорганизацию приближать те светлые времена, когда и на улице наёмных работников уже наступит, наконец, праздник.

СОЗДАВАЙ РАБОЧИЙ ПРОФСОЮЗ!

Один рабочий сам по себе беззащитен. А у работодателя есть целый штат помощников, юристов. Да и государство со своими судами и полицией, раз оно капиталистическое, кого будет в первую очередь защищать? Ясное дело — своих, капиталистов, которые в своем неуемном стремлении увеличить прибыль любой ценой не считаются с потребностями развития рабочих. Они говорят, что если рабочие хотят жить лучше, то они должны работать больше. На самом деле, если рабочие будут работать больше, то жить, прежде всего, лучше будут капиталисты.

Чтобы защитить себя, у рабочих есть только один способ — объединиться с рабочими той же профессии в единый союз. Это и есть профессиональный союз. И это давно поняли русские рабочие, когда еще 110 лет назад стали объединяться в первые профсоюзы.

Российский Объединённый Трудовой Фронт и Рабочий профсоюз «ЗАЩИТА» призывают Вас создавать рабочие профсоюзы, которые реально, в отличае от ФНПР-овских и прочих «карманных» профсоюзов, защищают интересы рабочих. Мы окажем Вам необходимую помощь. Объединение Рабочих профсоюзов России "Защита" создано в 1992 г. и имеет организации в 45 регионах России. ОРП "Защита" использует все доступные методы защиты прав наемных работников, включая переговоры, коллективные договора, суды, забастовки, блокировки дорог и административных зданий, палаточные городки. Неоднократно осуществлялись массовые митинги и марши протеста, в том числе против попыток ухудшения трудового законодательства.

"Защита" поддерживает самые тесные и дружеские отношения со всеми независимыми профсоюзами России, в том числе с Российским профсоюзом докеров, с Сибирской Конфедерацией Труда заключен договор о едином профсоюзном блоке.

Членство в профсоюзе даёт:

- **Возможность влиять на зарплату, условия труда и социальную политику компании**. Если профсоюз объединяет больше 50% трудового коллектива, он имеет право вести переговоры с работодателем от лица всех работников и заключать с ним КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР— документ, оговаривающий условия труда, оплаты, социальные гарантии и пр. Насколько выгодным для работников будет этот договор, зависит от силы профсоюза и активной поддержки его требований коллективом.
- **Защиту от увольнений, сокращений, несправедливых дисциплинарных взысканий.** Профсоюз обеспечивает реальную, в том числе юридическую поддержку работникам. Как показывает опыт, в большинстве случаев о ной лишь грамотно составленной объяснительной бывает достаточно, чтобы отбить у начальства охоту придираться к Вам.
- **Возможность контролировать соблюдение наших прав на рабочем месте**. Например, по закону никто не обязан работать в опасных для жизни и здоровья условиях. Однако на практике это право повсеместно нарушается. Заставить работодателя действовать по закону могут лишь сами работники (напр. отказавшись работать в таких условиях).

Эффективнее делать это сообща, обратившись за помощью в рабочий профсоюз.

В арсенале профсоюзов есть много методов продвижения интересов работников. Прежде всего, это КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ: от сбора подписей или митинга до проведения ЗАБАСТОВКИ. Профсоюз не ищет конфронтации с работодателем. Но договариваться на равных могут лишь сильные стороны. Если работники не организованы, то и договариваться с ними работодателю нет никакого смысла.

Успешность коллективных действий зависит от реальной силы профсоюза, т. е. его численности, активности и поддержки коллектива. Стопка заявлений на вступление в профсоюз — лучший аргумент в споре с работодателем, чем просьбы и уговоры.

Хочешь перемен к лучшему?
Вступай в ПРОФСОЮЗ «ЗАЩИТА»!
8-906-366-95-31, 8 (831) 433-16-36,
Адрес электронной почты: **nn@labornn.ru**
г. Н.Новгород, пер. Лудильный 10

КАК ЭФФЕКТИВНЕЕ РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ СО СВЕРХУРОЧКОЙ?

Мы не откроем Америку, если скажем, что все (без исключений!) «господа работодатели» мечтают о том, чтобы рабочие трудились на них за еду, а лучше и вообще бесплатно. Причём причина этому — не их природная злобность и патологическая склонность к издевательствам над трудящимися, а экономические условия, в которые они сегодня поставлены, ну и привычка ни в чём себе не отказывать, как же без этого. Вся промышленность России в целом работает в условиях рынка. Всё необходимое для производства покупается на рынке соответствующих товаров и услуг. Вся произведённая продукция идёт на рынок. А рынок—это неизбежная конкуренция. Даже если предприятие оборонное и работает с госзаказом, у министерства обороны, как правило, есть выбор среди поставщиков или в границах РФ, между схожими по выпускаемой продукции предприятиями, или за рубежом. Заказы никому не гарантированы — за них нужно конкурировать, предлагая более выгодную заказчику цену и условия. Таким образом, конкуренция оборачивается постоянным стремлением оптимизировать расходы. Главной же статьёй расходов практически любого

предприятия является фонд оплаты труда (ФОТ), куда как раз и входят, вместе с «зарплатищами» высокого руководства, все наши с вами «зарплатки». Кому руководство охотнее «оптимизирует» з/п: себе или подчинённым? Ответ очевиден. А кроме руководства ведь есть ещё и акционеры — владельцы предприятия, которые тоже привыкли красиво жить. Если не будет дивидендов, то кутить по элитным кабакам и заграничным курортам будет не на что. Господин акционер недоволен таким раскладом и спешит отдать команду господину директору: оптимизируй!

А у получившего такое указание господина начальника (во развелось всяких «господ» нынче на нашу голову!) наготове уже два стандартных варианта для выжимания дополнительных прибылей с рабочих:

1) пусть работают больше за те же деньги (сократим кого-нибудь и распределим их обязанности по оставшимся, или введём сверхурочную работу, или тупо поднимем нормы выработки);

2) пусть работают столько же, но за меньшие деньги (снизим тарифы и оклады или просто не будем их увеличивать на уровень инфляции).

И тут наёмным работникам уже явно пора задуматься: а мы точно хотим, чтобы за счёт нашего труда акционеры шиковали, осваивая по всяким куршавелям да ибицам сверхприбыли? Пора прикинуть: нас действительно устраивает, что именно наши и без того тощие зарплаты оптимизируют, а не упитанные Зарплаты господ руководителей? Для тех рабочих, которые уже начинают перед собой такие вопросы ставить, мы и разберём дальше подробно один из излюбленных способов разнообразных господ повышать свой уровень жизни. Речь пойдёт о том, как хитро можно организовать на предприятии сверхурочную работу, если у рабочих нет настроения (или умения) этому помешать.

В законе есть «подводные камни» — не уточняется, от тарифной ставки рассчитывать двойной размер оплаты или расчёт следует производить от суммы заработка рабочего со всеми надбавками и премиями. И это даёт свободу действий работодателю, который будет стремиться навязать выгодные для себя условия.

ЮР-СПРАВКА: СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА.

Согласно статье 91 ТК РФ: рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. ***Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.***

Сверхурочной же работой, согласно статье 99 ТК РФ, является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. ***Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.*** *Сверхурочная работа, согласно статье 152 ТК РФ, оплачивается* ***за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере****. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.*

Давайте рассмотрим два омских предприятия и ситуации на них со сверхурочкой.

ПАО «Омскшина»

Те, кто работает на заводе по договору подряда, поставлены в такое положение, что вынуждены пахать сверхурочно с оплатой в полуторакратном размере, независимо от количества отработанных сверх нормы часов — то есть налицо нарушение статьи 152 ТК РФ. Кроме того, официального оформления нет, есть лишь на так называемой «дополнительной путёвке» указание количества отработанных сверхурочных часов. Те же, кто работает на постоянной основе, получают всё как положено. Но от этого и им не легче. Заработная плата оставляет желать лучшего, и люди вынужденно соглашаются на нарушение «работодателем» 99 статьи ТК РФ, вырабатывают сверхурочно за два дня больше четырёх часов. Отстояв на ногах

положенную восьмичасовую смену, следом отрабатывают ещё восемь часов, а иногда и три смены подряд. Были случаи, когда люди падали от усталости в обморок на рабочих местах. Но «работодателя» это не очень-то огорчает. Уплата в случае чего штрафа, предусмотренного статьёй 5.27 КоАП (от 30 000 до 50 000 рублей), полностью возместится той прибылью, которую принёс такой хитрый подход к организации труда.

ПО имени П. И. Баранова

Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается и оформляется на заводе согласно ТК РФ. Во многих цехах сверхурочка даже воспринимается как некая привилегия. То есть рабочим не хватает на прожитьё их стандартной зарплаты, и они готовы хвататься за любую возможность заработать дополнительно. То есть зарплата без сверхурочки просто не покрывает в должной мере самые простые человеческие запросы: приобретение жилья, оплата отдыха, различные медицинские и образовательные услуги. Или кто-то думает, что барановцы с жиру бесятся, когда разменивают своё здоровье и время на лишний заработок? Все мы желаем лучшего для себя и близких — это естественное человеческое желание. Но разве справедливо то, что мы должны платить за это такую цену? Переутомление организма как будто бы не сильно сказывается, пока ты молод и полон сил, но здоровье — это невосполнимый ресурс. Сегодня ты пашешь за троих, а завтра бежишь в «Быстроденьги», чтобы хватило на поход в аптеку. Это не говоря о тех, кто уже успел нажить себе болячек. У нас сейчас расклад простой: хочешь дожить до нового пенсионного возраста — надо всерьёз задумываться о здоровье. «Работодателю» твоё здоровье до лампочки, у него в приоритете прибыль, а не люди. Его абсолютно устраивает положение, при котором сверхурочка — привилегия, и добровольно он от этого не отступит.

Как же можно повлиять на ситуацию в этих случаях? Можно в одно лицо забрасывать трудовую инспекцию жалобами о нарушениях нерадивого «работодателя», тратя на это уйму времени, сил и средств. Потом самостоятельно вывозить давление со стороны руководства, которое непременно захочет вас выжить с завода, как лицо для них неудобное и беспокойное. И в случае, если юротдел предприятия победит вас в суде, ещё и оплачивать все связанные с этим расходы. Это если про шинный завод речь. Если про завод им. Баранова рассуждать, то вообще выходит, что суды и трудовая инспекция только разведут руками, так как с точки зрения закона всё ровно. Но легче-то от этого не становится.

Вывод напрашивается сам собой: **если ничего нельзя сделать в одиночку, надо переходить к коллективным действиям.** Как минимум начать объединяться с ближайшими здравыми коллегами и уже втроём-вчетвером «качать права». Как максимум же — задуматься о том, чтобы реализовать своё конституционное право (ст. 30), создать правильный – рабочий профсоюз и уже с помощью этого более эффективного в умелых руках инструмента отстаивать совместными усилиями свои интересы.

Пугает, что за всеми этими вашими действиями могут пойти увольнения? У начальства ведь есть универсальная поговорка: «Незаменимых людей не бывает!» Но оглянитесь вокруг! Так ли насыщен рынок труда специалистами-технарями, как это было лет 10 назад? Уволить одного легко. А пятерых? А десяток? Что уж говорить про полсотни стоящих друг за друга единомышленников... Кого взять на их место? Да ещё и в срочном порядке. Не замечали разве, что основной приток рабочих на ваш завод — это следствие оттока с какого-нибудь соседнего предприятия? Старшее поколение уходит, молодого ничтожно мало, ведь нет уже тех училищ, которые могли бы выпускать многочисленных специалистов. Подумайте об этом, и непременно придёте к железному выводу: «работодатели» не такие уж неуязвимые, как порой кажется, особенно если решать проблемы коллективом.

ЮР-СПРАВКА: ПРИМЕРЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В 2017 году врач, работающая в медицинской части при ФСИН, вынуждена была дополнительно, при отсутствии на месте главного врача-фтизиатра, выполнять его функции (внутреннее совмещение). Как следствие, ей приходилось задерживаться на работе по вечерам, приходить в выходные дни. «Работодатель» факт её работы не оспаривал, однако установить соглашение о сумме оплаты за такое совмещение не удалось. Суд же отметил, что не обладает полномочиями для установления размера доплаты за увеличение объема работ, поскольку данная доплата должна устанавливаться по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ), чего сторонами сделано не было. И, соответственно, принял сторону «работодателя», оставив иск отработавшего сверхурочно за бесплатно врача без удовлетворения. Вывод: если не оформите письменно соглашение с «работодателем» об оплате сверхурочных часов, подарите ему эти деньги.

В 2018 году работник ООО «ГЕМОНТ», обратившийся с требованием к «работодателю» о компенсации заработной платы за работу во внеурочное время, получил отказ. Примечательно здесь, что работник предоставил все справки, чеки, подтверждающие факт его внеурочной работы, да и «работодатель» вообще-то не оспаривал сам факт работы, однако заметил: «За всё время твоей работы приказы о привлечении к сверхурочной работе не издавались, по этой причине отказываюсь компенсировать». Суд материалы дела рассмотрел и пришёл к выводу: «Доводы о совершении истцом в строительных магазинах г. Омска отдельных покупок сами по себе о сверхурочной работе или работе в выходные и праздничные дни не свидетельствуют». Требования оставил без удовлетворения. Вывод: если бы работник настоял на надлежащем оформлении приказа о сверхурочной работе, компенсация была бы у него в кармане, а так он подарил её «работодателю».

РАБОЧАЯ СОЛИДАРНОСТЬ: КАК ОНА РАБОТАЕТ В РОССИИ?

Почему работники не верят в солидарность, в какой ситуации она может работать, и при каких условиях работники сообща начинают отстаивать свой интерес?

В современной России люди не знают, что такое солидарность и рабочие профсоюзы. Именно поэтому в большинстве случаев трудовые конфликты заканчиваются потерей работы.

Рано или поздно на каждом российском предприятии появляется человек, которому «больше всех надо», который чувствует несправедливое отношение руководства и не желает с ним мириться. Он может обладать авторитетом, но не знает, как решить проблему коллектива и предпринимает самые недальновидные действия. Например, подаёт жалобу руководителю или в государственные органы от имени коллектива, но коллектив пасует перед собственником, переминаясь с ноги на ногу. Как только начальство спросит “ну, кто тут ещё не доволен жизнью?» — большинство будет отмалчиваться. А «активист», так и не поняв, почему же все спасовали, останется один.

Что сделано не так и почему в этом случае солидарность не работает?

1) «Штирлиц раскрыт раньше времени»

Когда все знают, что работник нелоялен, на него обращается пристальное внимание начальства. Следовательно, ему становится сложнее свободно общаться с другими трудящимися. В худшем случае начальство вызывает на беседы работников и начинает им угрожать.

К этой ситуации работник не подготовлен и потому теряется. Его спрашивают: «Хочешь ли ты здесь работать? Нужна ли тебе премия, как и в прошлом месяце?» Работник остается один на один с боссом и не готов сопротивляться.

2) Использование неэффективных методов борьбы.

«Активист» часто использует неработающие тактики или применяет их несвоевременно. Он думает, что для победы достаточно написать заявление в трудовую инспекцию или судебные органы. Например, работник требует соблюдения процедуры СОУТ на предприятии. С таким вроде бы законным требованием он обращается в трудовую инспекцию. Начинается затяжная процедура, в которой начальству довольно просто переиграть работника. С трудовой инспекцией руководство предприятия может договориться «по-человечески». Может даже заплатить штраф, так как он чаще всего небольшой. Так или иначе, работник не имеет контроля над принятием решений в

этих органах и не приобретает влияние в результате «тяжбы». Но «работодатель» за это время вычисляет нелояльного работника, у которого нет поддержки.

Если «активист» действует в одиночку, то рано или поздно его выдавливают с предприятия. Остальные коллеги получают отрицательный опыт. Работники, оставшиеся в стороне, делают вывод, что против системы не попрёшь: «Работодатель — царь и бог. Захочет — уволит. Простым ли смертным идти против его воли?»

Однако, существуют действительно эффективные средства борьбы. **Коллективные методы** в корне отличны от борьбы одного человека. Задача коллективной борьбы состоит в выстраивании единой организации работников и проявлении солидарности друг по отношению к другу.

Нужно убедить остальных коллег, что у работников есть общие интересы.

Конечно, почти любой работник свыкается даже с самыми ужасными условиями работы. Но нормально ли работать в жару без достаточного обеспечения водой? Нормально ли выполнять все указания босса и делать работу, которую ты выполнять не обязан? Нормально ли работать за низкую оплату? На все эти вопросы можно ответить «да». Но собственнику незачем ценить работника, который сам себя не ценит. И именно поэтому ничто не мешает условия труда и оплату сделать ещё ниже. Бездействие делает нашу жизнь только хуже.

Коллективные действия — эффективный способ изменить свою жизнь к лучшему

Работникам важно знать, как действовать коллективно. Наше поле борьбы — производство. Только на производстве работники имеют силу и способны переиграть капиталиста.

Большинство работников рассуждают примерно так: «Борьба? Что за бред? Я пришёл сюда работать, а не бастовать». А теперь спросите себя, пришли вы работать или зарабатывать? С чего вы взяли, что бизнесмену на вас не наплевать? Пока коллектив не сплочен и не организован, собственник как царь-барин может понизить расценки. Если ему вздумается, может сделать что угодно. А кто запретит? Кроме того, у рабочих нет задачи бастовать. Иногда, чтобы добиться перемен, нужен «всего-лишь» сплоченный коллектив. И как раз здесь многое зависит от того, можем ли мы со своими коллегами проявить солидарность друг по отношению к другу, действовать заодно, по единому плану?

Так, на одном автомобильном предприятии Петербурга работников заставляли работать на линии с испорченной вытяжкой, из которой валил дым. Стали ли работники молча выполнять приказ? Стали ли ждать конца дня, пока начальство решит проблему? Нет, они просто перестали работать и пошли в медпункт, в результате чего их поставили на другое рабочее место.

Иные проблемы, вроде неудобного графика, удалось решить с помощью заранее подготовленной акции, участие в которой приняли все работники. Для этого профсоюз организовал кампанию «красная лента». Работники надели красные нарукавные повязки и в таком виде появились на своих рабочих местах. Вроде ничего значительного, но для начальства это четкий сигнал, что проблема есть, и её нужно решать.

И только когда никакие иные средства не работают, трудящиеся прибегают к забастовке. Но все эти виды борьбы возможно безбоязненно организовать только тогда, когда работники объединены и подготовлены.

Надо признать, что на данный момент работники крайне редко готовы проявлять солидарность друг по отношению к другу, редко действуют сообща. Вероятно, именно с этим связано то незавидное положение, в котором сегодня находится трудящийся человек в нашей стране. Но без изменения такого положения у нас и у наших близких не будет лучшего будущего.

В начале 2000-х рабочие компании «Форд» в Бразилии помогли коллегам с «Форда» во Всеволожске (пригород Санкт-Петербурга) создать боевой профсоюз. Они проявили солидарность, так как понимали, что против транснациональной корпорации можно действовать только сообща, не делясь на рабочих из разных стран. Когда в 2007-м российские фордовцы организовали самую длительную в новейшей истории России забастовку, им помогли рабочие с немецкого «Форда» в Кёльне. Немцы отказались поставлять двигатели в Россию, пока бастуют их товарищи. В итоге, зарплату удалось повысить на 16–21%. По примеру «Форда» в России стали создаваться новые профсоюзы, например профсоюз на заводе «Фольксваген» в Калуге. Когда в 2012 году работники другого калужского предприятия устроили успешную забастовку, работники «Фольксваген» помогли бастующим финансово и в подготовке. Это и есть та самая солидарность, с помощью которой положение трудящихся можно и нужно менять к лучшему.

Первого мая рабочие всех стран отмечают День международной солидарности трудящихся. В этот день стоит помнить, что все нормальные условия труда, такие как оплачиваемый отпуск, декрет, больничный, 8 часовой рабочий день, завоеваны в результате борьбы рабочего класса. Все эти результаты были достигнуты благодаря проявлению рабочей солидарности, в том числе и между рабочими из разных стран.

У бизнеса, государства и начальников — свои интересы, а у рабочего класса — свои, отстаивать которые мы можем только сообща. В этом и заключается смысл солидарности!

О НЕОБХОДИМОСТИ РАБОЧЕЙ СОЛИДАРНОСТИ НА ПРИМЕРЕ «АЛТАЙВАГОНА»

В январском номере нашей газеты мы опубликовали статью про то, как на участке изготовления люков рамно-заготовительного цеха (РЗЦ) сварщикам урезали сдельные расценки, и каждую смену не оплачивали по несколько единиц изготовленной продукции. В сумме получалось так, что в месяц каждый сварщик две смены отрабатывал бесплатно. После публикации нашего материала произошли некоторые изменения. И далеко не все они носят положительный характер

Наша газета всегда говорит о том, что работники могут добиться каких-либо улучшений своего положения только организованными коллективными действиями. Поэтому в нашей концепции мы последовательно продвигаем идею объединения трудящихся. В этот раз, похоже, наш призыв произвёл впечатление больше на начальство, чем на самих работников. По информации наших источников, начальство посчитало, что рабочие «Алтайвагона» уже объединяются в независимый профсоюз. И, чтобы предостеречь себя от такого сценария, руководство приняло контрмеры. Расценки на люки вернули на прежний уровень, а в одной из четырёх смен начальство перестало забирать у сварщиков люки, и теперь в этой смене работникам оплачивают всё, что они произвели.

Мы не смогли найти подтверждения слухам о создании профсоюза. Но данная ситуация наглядно демонстрирует: начальство страшно боится даже представить, что разобщенные работники, которые сегодня молчаливо терпят все лишения, завтра станут организованной силой, с которой придется считаться. Ведь это вопрос о власти на предприятии.

Естественной реакцией начальства на подобного рода вещи являются также репрессии. И они не заставили себя долго ждать. Начальство начало избавляться от потенциально опасных для себя людей, которые по его мнению могли способствовать организации коллектива. Один из сварщиков люкового участка написал на своих страницах в соцсетях пост о том, что в отношении него начали репрессии с целью уволить с завода. В ответ на различные докладные, которые начальство заставляло писать мастера, Дмитрий Семенин начал писать докладные на начальство по вопросам нарушения охраны труда. Подробную хронологию (в пяти частях) развития событий, которые длились в течение двух месяцев, вы можете прочитать на странице Дмитрия Семенина Вконтакте https://vk.com/dmisemenin.

Своими докладными Дмитрий заставил начальство помыть окна, которые были покрыты слоем копоти от сварочных испарений, а также установить вытяжки на нескольких сварочных позициях. Со своей стороны цеховое начальство сфальсифицировало акт об опоздании Дмитрия на работу, вынесло ему сначала одно дисциплинарное взыскание с лишением 20% премии, а затем и второе, естественно, также сфальсифицированное.

Дмитрий Семенин прокомментировал нам происходящее:

«По поводу первого дисциплинарного взыскания я подал иск в суд. Второе тоже можно было бы оспорить, но для этого мне нужны были свидетели. Коллеги же, у которых благодаря вашей статье перестали забирать люки и которым вернули расценки на прежний уровень, отошли в сторону и наблюдали за этими подлыми действиями начальства в отношении меня со стороны. Они пытались сами себя убедить в том, что это касается только меня и начальников, а все остальные тут вроде как не причём. Я предложил им два варианта: либо мы все идём в суд и отменяем все эти сфальсифицированные дисциплинарки, либо я не собираюсь, отдуваясь за общие проблемы, дожидаться увольнения по статье. Все побоялись. Поэтому я пошёл увольняться сам».

Данная ситуация показывает, что рабочие ещё очень плохо отделяют свои собственные интересы от интересов бизнеса и его лакеев, типа начальников. Очень плохо ещё развито и чувство рабочей солидарности.

Начальство увидело в Дмитрии человека, который активно мешает им тихо урезать всему коллективу расценки и не оплачивать часть проделанной работы. Один человек по сути отбивался за весь коллектив. А коллектив мало того, что не оказал ему активную помощь, что уже расценивается как молчаливая игра в пользу начальства, так ещё и нашлись люди, которые безо всяких на то оснований помогли от него избавиться, подписывая сфальсифицированные акты об опозданиях.

ПОДВЕДЁМ НЕКОТОРЫЕ ИТОГИ.

Налицо классическая ситуация, когда проблемы вроде бы общие, но реально отстаивать коллективные интересы был готов только один человек. При этом даже один человек смог заставить начальство обеспечить необходимые условия по охране труда. Но каким бы решительным ни был отдельный человек, поодиночке любой из нас ничего не представляет. К тому же, когда появляется герой-одиночка, который пытается решать общие проблемы без участия всех, люди с радостью будут пользоваться его победами, но редко когда окажут ему поддержку в сложную минуту. Потому что это была не борьба всех, а борьба одного. Именно так психологически это воспринимается людьми. Поэтому мы бы посоветовали никогда не начинать никакие действия в одиночку. Нужно всеми способами стараться избегать конфликта, пока вы один. Как говорил лидер немецких рабочих, коммунист Эрнст Тельман: «Один палец легко сломать, но пять пальцев — это кулак!»

Как мы писали в предыдущей статье про «Алтайвагон», причиной возникшей проблемы являлась позорно низкая тарифная ставка, от которой зависят расценки на каждую деталь. Вместе с бездарной организацией производственного процесса на люковом участке это привело к снижению расценок. Широкая огласка и обострившийся конфликт заставили руководство немного отступить и вернуть расценки на прежний уровень. Сейчас, когда начальство избавилось от того, кто, по их мнению, мешал издержки покрывать за счёт всего коллектива, руки администрации развязаны. Мы даже не сомневаемся в том, что в ближайшее время коллектив снова ждёт понижение расценок или другие формы изъятия денег из кармана каждого работника.

Варианты остаются прежними: либо вагоностроители продолжат бояться и терпеть, либо начнут организовываться и бороться все вместе!

Движение «Трудовой Нижний Новгород»: тт. 8-906-366-95-31, 433-16-36, *электронная почта: nn@labornn.ru*,
почта: 603000, г. Нижний Новгород, а/я 35
Заходи на сайт движения labornn.ru, rotfront.su

тир. 999 экз.