

Да здравствует

РАБОЧАЯ ДЕМОКРАТИЯ

Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

№8 (106)

Октябрь

2007 г

РЕВОЛЮЦИОННАЯ РАБОЧАЯ ПАРТИЯ

НАШЕ МНЕНИЕ

За себя нужно бороться самим!

Все мы отлично понимаем: «Хорошо там, где нас нет». Во всей стране вы не найдете предприятия, где права рабочего человека соблюдаются, где существует достойный уровень зарплаты и нормальные условия труда и все это просто так, а не вследствие упорной борьбы рабочих и их завоеваний. Это нормально и закономерно при капитализме - т.е. в нашей сегодняшней реальности. Ведь чего хочет в идеале любой работодатель? Чтоб рабочий вкалывал 24 часа в сутки без перерывов в полную силу и бесплатно. Разумеется, осуществить подобное невозможно физически, но любой собственник стремится к этому идеалу и достигает его в той или иной степени, насколько это позволяем мы, люди наемного труда. А чего хотим мы от работодателя? Прямо противоположного: большую зарплату без сверхурочных, без потогонной системы, хорошую охрану труда, исправное оборудование, уважительное отношение - хотя бы так. Интересы у нас противоположные. Как же договориться?

От официальных, прикормленных собственниками, профсоюзов и от госчиновников мы часто слышим про так называемое «социальное партнерство». Якобы работодатель и представители работников мирно договариваются о компромиссе в рамках разнообразных, предусмотренных для этого процедур. Но лишь наивный ребенок может верить в возможность такого диалога на самом деле и в равноправие его сторон. Ведь партнерство - это отношения равных по силам и возможностям сторон. А разве здесь есть равенство? На стороне работодателя деньги, хорошо отлаженная структура управленцев, юристов, службы безопасности... А что у нас есть всему этому противопоставить? Вот то-то и оно... Так что такое «социальное партнерство» похоже на «партнерство» волка с ягннком.

Не стоит надеяться и на то, что закон и государство станут честными арбитрами в наших отношениях с собственником. Посмотрите на наши законы - они все составлены так, что, формально имея права, мы фактически не можем ими пользоваться. Формально мы имеем право на забастовку, а реально? Разве возможно пробиться через всю эту навороженную процедуру проведения конференции? А даже если и пробьемся, суд всегда признает забастовку незаконной - прицепиться можно и к фонарному столбу, было бы желание. За последние несколько лет сложно припомнить забастовку, признанную по суду законной. Даже на заводе «Форд» во Всеволожске, где рабочие делали все строго по Закону, суд нашел к чему придраться. И так во всем.

Но даже если мы научимся эффективно защищаться, используя действующее законодательство, - Госдума просто изменит закон так, чтобы мы вновь остались бесправными. Да и с чего бы государству защищать наши интересы? Мы и так работаем, что с нас еще взять. А вот наши работодатели имеют деньги и платят налоги, из этих налогов содержится весь госаппарат со всеми их чиновниками, судьями, милицией и армией. Это не говоря уже о неофициальных доходах всей этой братии и разных неформальных отношениях с бизнесэлитой. Так неужто госаппарат укусит руку дающую? Нет, увы, все они: и собственники, и государство - одна команда с единым интересом: наживаться, эксплуатируя нас, присваивая наш труд, воруя у нас время нашей жизни. Вот они и объединились, собственники и их государство, для того чтобы эффективно выжимать из нас соки и давить любой протест в зародыше.

Получается какая-то беспросветность: работай до конца своих дней на «дядю» и сдохни, уступив место своим детям, а попробуешь выкнуть - заткнут. Но на самом деле выход есть. Просто не надо ждать помощи от государства или от «добротного дяди». Надеяться надо лишь на себя и на таких же, как ты. Всей этой системе подавления мы можем и должны противопоставить свою систему, свою рабочую организацию. На самом деле все их богатство, все, что ни есть полезного из материальных благ, создано и ежедневно создается нашими руками. Они-то на самом деле ничего не производят и не производят - только присваивают, пока мы это позволяем. И, если мы все вместе одновременно откажемся работать на них и потребуем что-либо для себя, - им останется только подчиниться. Не помогут никакие армии, никакие милиции: ведь мы - это почти все общество, абсолютное его большинство, а собственников вместе с госаппаратом наберется лишь жалкая горстка.

На отдельном предприятии справедливо тоже самое. Вот «Форд» во Всеволожске - рабочие добились повышения зарплаты, просто выйдя на забастовку всем коллективом. Огромная, баснословно богатая корпорация подчинилась требованиям 2 тысяч человек. А что им оставалось? Закрыть завод?

Сегодня на борьбу за свои права поднимаются рабочие по всей стране. Забастовка на «Евроцентре», забастовка на АвтоВАЗе, забастовка на «Кургантехэнерго», итальянские забастовки докеров, непрекращающиеся волнения на нефтедобывающих предприятиях в Ханты-мансийском и Ямало-ненецком округах... Это только за последние пару месяцев. Что не устраивает всех этих людей? Маленькая зарплата, нарушение прав профсоюзов, репрессии против рабочего актива, фактическое отсутствие права на забастовку...

Но, если мы будем действовать поодиночке - нас и раздавят поодиночке. Проблемы у нас общие и решать их нужно всем вместе. Нечего стоять в стороне и ждать, когда кто-то за вас все сделает. За себя нужно бороться самим!

Конец света на «Трехгорной мануфактуре»

19 сентября рабочие «Трехгорной мануфактуры» собрались на стихийный митинг и перекрыли улицу Загоренова в знак протеста против отключения в общежитии фабрики света и воды. Прибывший на место событий юрист фабрики был взят в «заложники» и отпущен только тогда, когда администрация согласилась включить воду. Но свет в общежитии по адресу Большой Трехгорный переулок, дом 15, корп. 2 до сих пор не включен. Таким образом хозяева «Трехгорной мануфактуры» пытаются «выжить» людей из дома, где они прожили по два десятка лет, и переселить в другое общежитие, в худшие условия, на меньшую жилплощадь и без всякой гарантии на то, что они впоследствии не окажутся на улице.

Рабочие, проживающие в общежитиях «Трехгорки», доведены до отчаяния. Проработав на фабрике по 20-30 лет, они продолжают получать мизерные зарплаты и жить в ужасающих жилищных условиях. Скоро оставшиеся работать на фабрике люди лишатся работы в связи с выводом производства из Москвы. Есть серьезная опасность, что они лишатся еще и жилья. Впрочем, как показали события в среду, жители способны дать отпор обнаглевшим хозяевам фабрики.

«Трехгорная мануфактура» - старейшее ткацкое предприятие страны. Основанная еще в конце 18 века, эта фабрика в советское время была одним из главных производителей ткани. В 80-е годы тут выпускалось 200 млн. метров тканей в год. С началом контрреволюционных «реформ» фабрика была приватизирована, а производство значительно сократилось. Тем не менее, в отличие от большинства предприятий легкой промышленности в Москве, «Трехгорка» все же сохранила производство. С 2002 года

фабрика находится в собственности структуры Олега Дерипаски. Мэром Москвы Лужковым несколько лет назад было подписано распоряжение, в соответствии с которым производственные мощности фабрики должны быть переведены на территорию Гаврилов-Ямского льнокомбината в Ярославской области. В Москве останется лишь головной офис, центр текстильного дизайна, экспериментальный цех и музей предприятия.

На данный момент на фабрике работает меньше тысячи человек. По словам работников - около 700, часть из них гастарбайтеры, которые проживают в общежитии, созданном в здании

ли, а очень часто и на месяц. В июне этого года из-за задержки заработной платы работники отдела сбыта и заводского магазина пытались организовать забастовку, но из-за угрозы увольнения забастовка так и не состоялась.

Значительная часть рабочих фабрики проживает в фабричных общежитиях, расположенных рядом с предприятием. Это старые дома еще дореволюционной постройки, некоторые из них находятся в аварийном состоянии. Недавно администрация «Трехгорной мануфактуры» потребовала от рабочих, проживающих в общежитии по адресу Большой Трехгорный пер., д. 15, корп. 2, переселиться в другое общежитие по адресу Трехгорный вал, д. 2 на меньшую жилплощадь. Им было сказано, что прописывать и давать ордера по новому адресу не будут. Более того, представители администрации даже отказались предьявить приказ о переселении. Не имея никаких письменных подтверждений о вселении в другой дом, люди могут просто оказаться на улице.

Жители дома 15 прописаны в общежитиях по адресам Трехгорный вал, дом 14, к. 3 и Средний Трехгорный пер., дом 9. Когда они там и проживали, но 20 лет назад их переселили в дом 15, не прописав по новому адресу так же, как не прописали и тех работников фабрики, которых примерно в те же годы заселили в общежитие на Трехгорном валу, дом 2.

Когда в 2005 году жители дома 15 обратились в суд, требуя регистрации по месту жительства, администрация фабрики предьявила в суде документ, по которому этот дом был переведен в нежилой фонд. Разумеется, перевод в нежилой фонд здания, где проживают

(окончание на стр.2)

Положение и борьба автомобильных рабочих

На встрече работников Джи Эм в Германии, июль 2007

Этот обзор задумывался всего лишь как набросок, попытка на основании собственного опыта и наблюдений проанализировать и сравнить положение работников автомобильной отрасли России с их товарищами в других странах - из «первого», и из «третьего» мира. Материал для анализа стал доступен, с одной стороны, благодаря налажившемуся в последнее время активному общению среди рабочих российских автозаводов в рамках сети Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности (МПРА). С другой стороны, много фактического материала по теме накопилось из общения с представителями профсоюзов зарубежных автозаводов, в первую очередь, конечно, заводов Дженерал Моторс Европы (в рамках сети Европейского форума наемных работников Джи Эм), но и не только. За последний год мне посчастливилось общаться с работниками самых разных заводов, с разных компаний, стран и даже континентов.

Кроме того, будучи сотрудником СП «Джи Эм АвтоВАЗ», я имею возможность поделиться наблюдениями «из первых рук» относительно процессов, происходящих здесь, поскольку это предприятие организационно, по размеру и характеру отношений администрации и рабочих - является типичным для транснациональной корпорации, а именно ТНК будут доминировать в отрасли в ближайшем будущем.

Поэтому, полагаю, материала для сравнения и выводов достаточно.

В число задач данного обзора, помимо чисто информационных, входит еще и развенчание некоторых мифов, возникающих само собой и насаждаемых работодателями, а также выявление объективных и субъективных причин существенного различия в положении трудящихся одной отрасли в различных странах при сходном уровне технологий и организации производства. И, конечно, не оставим мы без внимания и главный русский вопрос: что делать в сложившейся ситуации?

Три мира

Автомобильные рабочие практически повсюду в мире составляют самую высокооплачиваемую и передовую часть трудящихся. Это положение они занимают не только и не столько благодаря особому месту автопрома (с его финансовой стабильностью и высокой прибыльностью) в структуре капиталистического производства, но, в первую очередь, благодаря своей высокой организованности, традициям упорной организованной борьбы за улучшение условий труда и оплаты. Не случайно, начиная с 30-х годов 20 века, на которые приходится пик ожесточенной борьбы и организации профсоюзов в автомобильной отрасли США и Канады, автомобилестроители в развитых странах мира выступают в авангарде рабочего движения. Именно с борьбой автостроителей и их профсоюзов во многих странах связано законодательное признание права на организацию, коллективные переговоры и заключение коллективного договора, перечисление профсоюзных взносов, 8-часовой рабочий день и многое другое. Профсоюзы автомобилестроителей с тех пор развили свой успех и к настоящему времени обеспечивают своим членам, да и всем работникам отрасли, самый высокий уровень оплаты труда, социальных гарантий, недоступный трудящимся других отраслей, а тем более - рабочим, неорганизованным в профсоюзы.

Итак, если брать наиболее показательный критерий уровня благосостояния, а именно заработную плату в абсолютных величинах, то лидерство автомобильных рабочих США, Канады, Европы, Японии неоспоримо: кадровый работник автозавода в Канаде, например, зарабатывает в среднем 25-30 долларов в час, в Германии на заводе Опель или Даймлер - 20 и более евро в час. Хотя и в Европе уровень оплаты неоднороден: в Германии и Англии, например, зарплаты выше, чем в Испании, а в Польше и Румынии, несмотря на членство этих стран в Евросоюзе, зарплаты меньше, чем в остальной Европе (в Польше в среднем 700 евро в месяц). Однако в России зарплата

в автомобильном секторе сегодня значительно отстала даже от уровня Восточной Европы (на Джи Эм - АвтоВАЗ - в среднем 300-400 евро в месяц).

Исключением является лишь ситуация на заводе Форд Мотор Компани во Всеволожске, где в результате победы забастовки организованных рабочих, был завоеван самый высокий в российской автомобильной отрасли уровень зарплаты (от 500 Евро). Но это, повторю, исключение на фоне гораздо более низких зарплат на других автозаводах (не говоря уже о еще более низком среднем российском уровне оплаты труда рабочих). Такое достижение стало результатом упорной борьбы, а не милости работодателя, что еще раз подтверждает мысль о том, что уровень оплаты труда в промышленности не определяется сегодня какими-то точными экономическими законами и расчетами, а является лишь отражением существующего соотношения классовых сил, труда и капитала. Чем больше сила и организованность - тем выше зарплата.

Кстати, неорганизованные и «заемные» работники, занятые на тех же заводах и выполняющие часто такую же работу, что и кадровые рабочие, получают значительно меньше, до половины заработной платы рабочих, организованных в профсоюзы, и не пользуются социальными льготами.

Другим принципиальным отличием, относящимся к вопросу заработной платы, между рабочими развитых стран Запада (где в профсоюзах состоит до 90% трудящихся) и России (где настоящие профсоюзы лишь начинают набирать силу, является отсутствие премиальной составляющей в зарплате. Т.е. существуют четкие тарифы, расценки работ за час, и рабочий, зная свой тариф и отработанное время, может точно рассчитать свою зарплату и проконтролировать правильность ее начисления.

Влияние субъективных факторов (прежде всего - настроения и отношения начальства) на зарплату рабочего практически сведено к нулю. Начальник ведь

(окончание на стр.3)

РАБОЧЕЕ ДВИЖЕНИЕ

ХРОНИКА СЕНТЯБРЯ

13.09 Победой закончилась забастовка кипрских строителей, занятых в проекте возведения кольцевой развязки и эстакады в районе Гермасоии. Профсоюзы и компания-подрядчик смогли, наконец, после двух недель остановки процесса строительства договориться об условиях соблюдения коллективного трудового договора.

15.09 В Канаде продолжается забастовка семи тысяч работников лесозаготовительных и деревообрабатывающих предприятий береговых районов провинции Британская Колумбия, начавшаяся 21 июля 2007 г. Причиной забастовки является конфликт между работодателями и профсоюзом по поводу продолжительности рабочего времени, условий труда и увольнения работников.

19.09 Около 600 рабочих волжского автозавода провели митинг протеста против преследования руководством ВАЗа рабочих, участвовавших в забастовке протеста 1 августа.

19.09 Сотни польских рыбаков проводят манифестации в знак протеста против введенного для них Еврокомиссией запрета на промысел трески в Балтийском море. Акции охватили пять крупнейших портов страны.

19.09 Около 90% всех практикующих чешских врачей-терапевтов прекратили работу. Они требуют от страховых компаний повышения оплаты своего труда.

20.09 В городе Зверево Ростовской области прямо на пикете скончался 60-летний горняк-пенсионер Михаил Кравченко. Пикетчики требуют от местных властей предоставления бывшим шахтерам льгот на оплату угля для отопления жилища. Ни к пикетчикам, ни к участникам голодовки никто из представителей власти так и не вышел.

24.09 Около 80% учителей государственных школ в Болгарии начали забастовку, требуя повышения заработной платы и дополнительных вложений в систему образования.

24.09.07 Около семидесяти трех тысяч сотрудников компании General Motors начали забастовку. Они добиваются сохранения рабочих мест и перевода пенсионных средств под контроль профсоюзов. Акция затронула пятьдесят девять заводов General Motors. Это забастовка самая масштабная в США с 2000 года.

25.09 Египетская полиция задержала пять деятелей профсоюзного движения после того, как тысячи рабочих организовали протест на одной из крупнейших текстильных фабрик, принадлежащих государству. Прокурор выдал ордер на арест профсоюзных лидеров, обвиняемых в подстрекательстве к забастовке.

26.09 Двухдневная забастовка рабочих на американских заводах General Motors завершена. Профсоюзы достигли соглашения с руководством компании.

27.09 Лондонское метро было повергнуто сегодня в хаос в результате забастовки машинистов двух центральных веток: не работают две крупнейшие линии лондонского метро - Кольцевая и Хаммерсмит, а на ветке Дистрикт-лайн отмечаются многочисленные перебои в движении поездов. Машинисты отказались выйти на работу, выразив тем самым протест против повышения опасности подвижного состава. Они добиваются модернизации метропоездов, тормозная система которых не отвечает требованиям безопасности.

28.09 В Испании из-за 24-часовой забастовки машинистов и ревизоров, проводимой по инициативе профсоюза Генеральная конфедерация трудящихся (ГКТ) прекратили движение скоростные поезда.

28.09 Более двухсот рабочих судостроительного завода «Море» провели митинг. По словам рабочих, власти Крыма умышленно разрушают завод, чтобы передать его территорию и оборудование коммерческим структурам.

29.09 Бастуют итальянские железнодорожники.

29.09 Десятки польских врачей объявили голодовку, а 1 октября несколько тысяч в знак протеста сажают покинута свои рабочие места. Врачи требуют повышения зарплат, 48-часовой рабочей недели и дополнительных оплачиваемых отпусков. Министерство здравоохранения заявляет, что в бюджете на это нет денег.

30.09 В Италии журналисты государственного информационного агентства Ansa проводят забастовку. Журналистский коллектив протестует против «агрессивного плана реорганизации и развития на 2007-2008 годы», который предполагает сокращение персонала в агентстве на 15%.

1.10 На предприятиях «ЕвразХолдинга» началась итальянская забастовка. Сотрудники холдинга требуют повысить оклады на 20 процентов с 1 октября, вернуть премии работникам обогатительной фабрики, сохранить целостность комбината и другие.

1.09 Вторую голодовку объявили за последний месяц слепые города Курган: Всероссийское общество слепых намерено закрыть единственное в городе предприятие, где работают незрячие.

2.10 В С-Петербурге цехе 26 Ленинградского Металлического завода идет итальянская забастовка. Бригада слесарей-испытателей требует улучшения условий труда.

1.10 Челябинские метростроители объявили забастовку из-за невыплаты зарплат за сентябрь.

2.10 Рабочие коллективы перуанских меднодобывающих предприятий Счапоне, Тоцерапа и медеплавильного завода По компании Southern Copper объявили забастовку. Основное требование продление срока действия колдоговора и повышение заработной платы.

3.10 Двухдневная забастовка челябинских метростроителей закончилась выдчей зарплат.

4.10 Сотрудники детских поликлиник 1, 4, 5 и 6 Калининграда начали забастовку, протестуя против двухмесячной задержки заработной платы. Детские врачи будут находиться на своих рабочих местах, но до 12:00 станут оказывать медицинскую помощь детям только в экстренных случаях - при температуре и болях. В тот же день забастовка закончилась, поскольку врачам обещали выплатить зарплату до 10 октября.

4.10 Забастовка на Качканарском ГОКе «ЕвразХолдинга» закончилась подписанием соглашения между руководством ОАО «ЕвразХолдинг» и профсоюзом комбината, согласно которому работодатель обязуется повысить в октябре оклад работников на 20 процентов, выплатить работникам обогатительной фабрики в октябре премию за ликвидацию последствий аварии в июле 2007 года. Кроме того, согласно документу, до 1 января 2008 года будет отложена реализация проекта по созданию совместного предприятия на базе цеха по производству взрывчатых веществ и ведению взрывных работ в карьере.

4.10 130 тысяч служащих Королевской почты Великобритании в 12.00 по местному времени начали всеобщую 48-часовую забастовку. Они требуют не допустить массовых сокращений, которые предполагаются при модернизации компании, а также повышения зарплат.

5.10 Железнодорожные профсоюзы Германии проводят трехчасовую забастовку - практически по всей стране, сообщает EuroNews. Основные требования: повышение зарплат машинистам на 31% и улучшения условий труда.

Конец света на «Трехгорной мануфактуре»

(окончание. начало на стр.1)

люди, абсолютно незаконен. Видимо, это было сделано с целью «выживания» жителей из дома

Общежития «Трехгорной мануфактуры» находятся в самом центре города, в двух шагах от Дома Правительства. Дома ветхие, и рано или поздно их все равно придется сносить, но о том, что будет с жильцами, администрация фабрики ничего не говорит. Очевидно, что для хозяев «Трехгорки» речь идет о немалых деньгах, поэтому борьба за жилье обещает быть острой. Впрочем, жильцы общежитий и рабочие фабрики настроены решительно и намерены стоять до конца.

25 сентября состоялся пикет жителей рабочих общежитий Трехгорки, организованный Движением общежитий Москвы и Московской области и Революционной рабочей партией (РРП). Поддержать рабочих Трехгорки пришли «их товарищи по несчастью» жители других московских общежитий. Союз рабочих Москвы, активисты РРП, АКМ, РКСМ(б), СКМ, КЛРФ - всего собралось около 100 человек. Пикет проходил в знаковом месте - рядом с памятником Героям революции 1905 года, у подножия которого и была помещена огромная рас-

тяжка «НЕТ беспределу администрации Трехгорки!». В руках собравшиеся держали плакаты: «Долой крепостное право в рабочих общежитиях», «Мы не крепостные Дерипаски и Кокорева», «Хозяина и руководителя Трехгорки в общежитие бес света на 3 кв.м», «В год ребенка дети Трехгорки живут в доме без электричества», «Мы делаем уроки при свечах и мечтаем жить нормально», «Чинюников, допустивших беспредел, на 6 кв.м». Так что проходящие мимо люди легко могли догадаться, кто и против чего вышел протестовать.

Администрация Трехгорки пикет не посетила, но и не проигнорировала. Мимо протестующих тихо прошмыгнул представитель администрации, отвечающий на комбинате за жилищную политику. Призывы женщин зайти на пикет настолько его испугали, что он, не поднимая головы, скрылся в сквере на противоположной стороне улицы.

После пикета и телерепортажей о ситуации на «Трехгорке» администрация не решилась выполнить свои угрозы: отключить воду и газ и поставить в общежитие охрану, чтобы не пропускать жильцов. Тем не менее, свет в доме до сих пор не включен. 17-летнюю дочь одной из жительниц общежития гос-

питализировали в больницу. Из-за нервного стресса, вызванного почти трехнедельным существованием бес света, у нее возник сахарный диабет.

В этом месяце снова задерживают зарплату, начальство сказала, что на две недели. Выяснилось также интересная подробность. Оказывается, администрация уже давно не перечисляет профсоюз взносы, которые работники платят через бухгалтерию предприятия.

Несмотря на все трудности, рабочие «Трехгорки» намерены стоять до конца. По их словам, администрация фабрики напугана и растеряна. Она предложила рабочим, проживающим в общежитии, переговоры (до этого представители администрации просто проталкивали и никак не комментировали ситуацию), на что получила ответ: «Переговоры будут только после того, как включат свет». Кроме того, рабочие поставили ультиматум: если свет не будет включен, то снова начнутся акции протеста, в прессе появятся репортажи, будут подложены различные инстанции с целью устранения нарушений закона администрацией фабрики.

Михаил Дороненко

Рабовладельческие порядки на заводе «СаратовСтройСтекло»

Как во славном да во городе Саратове
Словно руки в небо трубы вознеслись
Отражая солнца свет, лучи хрустальные
В моря российской экономики влились...
(Поется стоя, хором перед портретом
Ланина)

«СаратовСтройСтекло» - одно из пяти саратовских стекольных предприятий. В прошлом все стекольные предприятия представляли единый крупнейший в СССР стекольный завод. Ныне завод и ныне здравствует и производит стекло в три смены.

В 90-е годы Стекольный Завод разгосударствен, рабочим раздали акции. В 2004 году реструктуризация: поменяли юридическое имя, напечатали новые акции. Таким образом, рабочие остались ни с чем.

Царящие РАБОВЛАДЕЛЬЧЕСКИЕ порядки на данном предприятии могут ввести в шоковое состояние любого.

Директором славного завода является Ланин Михаил Борисович, бывший «силовик».

В данный момент на предприятии около 1500 человек без Конструкторского Бюро.

Смены по 12 часов (двое суток дневных, двое - ночь, двое выходные). По факту по 14-15 часов, оставаясь после смены. Тариф состоит 10-12 тысяч. За вредность доплачивают 8%, что не покрывает никаких потерь здоровья рабочих. Налажена работа обязательных семинаров (неоплачиваемых) для рабочих в их выходные дни. По воскресеньям собрания качества, проводимые главным инженером. Раз в месяц проводятся субботники. Отсутствуют всякие соц. гарантии. Питание, стирка спецодежды, лечение - все за свой счет. Правда, есть, верней осталась, бассейн для работников.

В начале каждой смены в 8 утра играет гимн завода. В цехах постоянно ведутся отделочные работы руками рабочих: покраска, уборка.

В цехах установлены камеры для наблюдения.

Ни хватают ни рабочих, ни инженерно-технического персонала. Техпроцесс рассчитан на четверых, а работает в смене двое.

На предприятии налажена интересная система эксплуатации работни-

ков. Нанимают новых рабочих учениками. Во время этой "производственной учебы" человек трудится как все, т.е. кроме прямых трудовых обязанностей, еще и красит, моет, чистит что-то в цеху. Через три месяца "ученика" увольняют или предлагают "подучиться" на другую профессию так же. По тому все равно увольняют и дополнительно подают в суд на возвращение всей зарплаты, которую человек заработал.

При том все в бригаде получают по 10-15 тысяч, "ученик" лишь пять. На производстве высокий уровень травматизма, но факты всегда списывают на нерадивость рабочего. Есть факт, когда человеку перебило руку. Рука работала, но больше не ощущала. Человека «пожалели», не уволили, т.к. рука осталась трудоспособной. Вредность в цеху огромная. Стекольная пыль в воздухе. По прошествии времени у людей, работающих здесь, начинает ни с того ни с сего течь носом кровь. Кожа портится. Человек становится вялым...

Впервые колдоговор на предприятии был принят в 2005 году. Представляет он собой произведение жалкое. Такие вещи договорами вряд ли назовешь. Есть такая статья "Рабочий обязан одежду содержать в чистоте..." За свой счет, имеется в виду. Колдоговором он считается не может и потому, что сторона работника при его составлении не представлена. А вместо нее поставил подпись некто Никифоров, руководитель местного "якобы профсоюза". Человек освобожденный и, чем занимается на производстве, неизвестно. Зато в его "профсоюз" вписаны все 100% рабочих, дисциплинированно платящих по 1% от зарплаты каждый месяц. Выход из профсоюза не допускается. За этим зорко следит Скотников Герман Леонидович.

Любое собрание трудового коллектива начинается с всеобщего пения гимна завода в трех куплетах. Кто не поет, того господин Ланин спрашивает:

- А почему это Вы не пели?! Да-да, Вы! (Тут тишина!) Интонация директора напоминает сталинскую! Вы что, не с нами? А кто не с нами (Михаил Борисович по-

ворачивается к рабочему задом), тот против нас!

Потом провинившегося выводят и позже увольняют. Тоже происходит и с теми, кто забудет на время собрания отключить свой мобильный. От звука звонка у Михаила Борисовича сводит челюсть и зубы скрипят.

Когда Ланин ходит по цехам, об этом сразу разносится слух. Верные работники спрашивают:

- Проверь четвертую линию!

- В порядке! (значит - идет)

Все разбегаются и принимают позицию. А позиция для Ланина любимая - это когда рабочий раком, а руками чего-то нам скребет. Пройдет не спеша, спросит что-то и уйдет умиротворенно.

Кроме внешнего смирения, требуется больше. Нужна покорность и надежда, что "когда-то все будет хорошо" Для этого есть многоприказка "Саратовский стекольный". Она Вам продемонстрирует и мнение администрации по любому вопросу, и то, как правильно нужно работнику мыслить. "Не нравиться - увольняйся!" - из этой серии. Хотя уволить могут и так, по любому поводу, беспредельно. Кадров здесь не берегут!

Однако и на производстве работник остается человеком, с присущей тягой к справедливости. Фактов коллективного сопротивления, к сожалению, очень мало. Но таковым, несомненно, является такой факт: хотя рабочий должен выйти с выходного, звонят, ишут, а родственники говорят в один голос, что не знают, где он.

Но чаще увольняются, не проработав и трех лет, чтобы потом жалеть потерянное время зря. Более смелые рабочие судятся с администрацией. Но опять же уволившись с предприятия. Отработав какое то время, ты понимаешь, что так жить нельзя и понимаешь - скоро уволюсь! Самое время собирать факты нарушений закона, чтобы потом использовать. Главное, чтобы это было коллективно, тогда возможно что-то изменить на данном предприятии. Если не для Вас, то для тех, кто потом здесь будет трудиться...

А. Пустовой

Репрессии против профсоюзов в мире

Международная конфедерация профсоюзов опубликовала доклад о нарушениях прав профсоюзов в мире. «Каталог убийств, актов насилия и угроз по отношению к профсоюзным активистам», - так назвали свой отчет сами составители. Судя по всему, профсоюзная деятельность становится все более и более опасным делом, в пер-

вую очередь из-за роста статистики убийств профсоюзников с 115 случаев в 2005 году до 144 - в 2006.

Стоит отметить, что все статистические оценки более чем консервативны, то есть цифры скорее занижены - ведь информация о некоторых случаях не доходит до МКП. И понятно, учитываются только полностью доказанные случаи - ведь уволить профсоюзника могут как будто бы не за профсоюзную деятельность, и убийство могло произойти якобы по каким-то другим причинам - ведь бороться за права наемных работников в некоторых странах приходится и на фоне гражданской войны, вооруженных переворотов, засилья криминала...

	Африка	Америка	Азия и Океания	Европа	Ближний Восток	Всего
Убийства	24	80	37	0	3	144
Угрозы убийства	4	31	10	0	0	45
Изнущение/ранение	133	97	427	14	161	832
Аресты	832	195	2874	23	1 035	4 959
Содержание под стражей	65	1	353	8	57	484
Осуждение на длительное тюремное заключение	0	3	14	0	3	20
Увольнения	2126	523	4 865	964	149	8627
Всего	3184	930	8580	1009	1 408	15111

Сотни раненых и избитых, буквально тысячи арестованных и потерявших работу за участие в забастовках, протестных действиях и просто в результате попыток создать самую мирную и самую легальную форму организации работников - профсоюз. «Почти невозможной остается деятельность свободных профсоюзов, отмечают эксперты МКП, - в странах с диктатурой и авторитарным режимом - в Китае, на Кубе, в Белоруссии, Экваториальной Гвинее, Иране, Северной Корее и некоторых странах Персидского залива». Войска и полиция используются для разгона рабочих и профсоюзных демонстраций в Гвинее, Бирме, Турции. В частности, только в Гвинее и только в январе этого года во время такого разгона мирной

демонстрации было ранено более двух тысяч и убито более 100 человек. При этом один из крупнейших работодателей в этой стране, контролирующей львиную долю промышленности - ТНК российский дочерний предприятия «РУСАЛ».

По-прежнему пальму первенства в антипрофсоюзной деятельности по всему миру держат ТНК: дочерние предприятия и поставщики Coca Cola, сети универсамов Wal-Mart и Goodyear, продовольственной Nestle и строительно-добывающей Bouygues. В ряде индустриальных и развитых стран - США, Австралии, Польше, России и других - права профсоюзов были серьезно ограничены путем изменений в трудовом законодательстве. Может по-

казаться, что за последние годы деятельность международного профсоюзного движения терпит одни репрессии и провалы. Однако если бы не решимость людей, продолжающих бороться, несмотря на все угрозы и риски, скорее всего ситуация с соблюдением фундаментальных трудовых прав в мире была бы куда уж хуже. И некоторые «атаки» на трудовые права работникам и их представителям удалось отбить. Например, в прошлом году была попытка объявить недействительными полномочия комитета по свободе объединений МОТ. И где - в стране, где находится штаб-квартира МОТ - в Швейцарии.

А. Петрова

НАША АНКЕТА

Товарищи, ты хочешь сотрудничать с Революционной Рабочей партией? Если да, укажи в какой форме, подчеркнув соответствующий вариант ответа.

- Хочу вступить в РРП!
- Хочу быть сторонником РРП!
- Хочу распространять газеты РРП!

Фамилия _____
Имя _____
Отчество _____
Год рождения _____
Род занятий _____
Адрес _____
Телефон _____

Заполненную анкету или ее копию отправьте по адресу: 123060, Москва, ул. Народного Ополчения, д. 45, кв. 21.

В БОРЬБЕ ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО

Положение и борьба автомобильных рабочих

(окончание, начало на стр. 1)

не может ни прибавить к тарифу, ни убавить от него, а тариф определяется коллективным договором и зависит от объективных факторов (стажа, трудоемкости операции, и т.п.). Это обстоятельство, конечно же, придает рабочему чувство уверенности, делает его более смелым в защите своих прав, и с другой стороны - способствует сплоченности и солидарности коллектива. Рабочие, зная, что они получают одинаковые деньги за одинаковый труд, солидарны в защите интересов коллег по цеху, заводу и даже отрасли в рамках своего профсоюза. Они знают, что в случае необходимости получат такую же поддержку. Лозунг «один за всех и все за одного» наполняется реальным смыслом. Солидарность — вопрос принципиальный.

Например, на Джи Эм - АвтоВАЗ существенная разница в зарплате рабочих, отсутствие четких тарифных почасовых ставок и зависимость зарплата от произвола непосредственного начальства делают возможной ситуацию, когда у рабочих, выполняющих одну и ту же операцию, работающих в одной бригаде и даже с одинаковым стажем, разница в зарплате может достигать 100%. Такая политика руководства направлена, прежде всего, на разделение рабочих, создание атмосферы недоверия, подозрительности и зависти, исключающей всякую солидарность. Кроме того, эта политика закреплена компанией: работникам даже по договору запрещается объявлять о размере своей зарплаты под угрозой увольнения. Очевидно, работодателю не нравится опасность, которую представляет сплоченный и организованный коллектив, борющийся за общие права, за улучшение общего уровня зарплат, а значит, — за зарплату каждого. На западе профсоюзы давно поняли опасность политики, направленной на разделение рабочих, и серьезно боролись против нее, прежде чем пришли к прозрачной системе почасовых тарифов. Нам тоже следует стараться не допускать разделения коллектива, ограничивать власть начальства на рабочем месте. Предстоит тяжелая и длительная борьба, прежде всего за умы и сердца трудящихся, за их сплочение, классовую сознательность и солидарность.

Планика третьего мира — слишком низко (даже для России)

Кто-то может недоверчиво пожать плечами, не все же, в самом деле, так плохо в России: продолжающийся автомобильный бум привлек на нашу землю производства всех крупнейших мировых производителей, обеспечены десятки тысяч рабочих мест (не самых низкооплачиваемых, по сравнению с другими отраслями). Все это так, но ведь все познается в сравнении.

Конечно, существуют на земном шаре места, где условия труда и оплаты гораздо хуже российских, где не соблюдаются никакие права трудящихся, да и самого законодательства их охраняющего нет. Но не думаем, что мы должны особенно гордиться тем, что у нас рабочим пока лучше, чем их товарищам в Индии, Китае или Африке. Уровень жизни трудящихся многократно ухудшился за последние 20 лет и продолжает свое падение, если мы не начнем организованно бороться за право на достойную жизнь, как это делают наши европейские и американские товарищи. Нам нечего гордиться тем, что на сегодняшний день в российском автомобилестроении сложились самый низкий уровень оплаты труда в Восточной Европе и этот разрыв последнее время увеличивается. Рост зарплат рабочих в этом соседнем регионе происходит не по доброй воле работодателей, а под давлением организованных трудящихся. Рабочие завода Опель в Ливинге и Бельско Бялах в этом году провели забастовку с требованием повысить зарплату и получили единовременные выплаты и увеличение зарплат. Средняя зарплата рабочего там за последний год-два увеличилась на 30% и сейчас составляет 700 евро в месяц.

Для сравнения: в Китае рабочий автомобильного завода получает около 3800 долларов в год (318 в месяц), и там это считается даже слишком высокой зарплатой. У нас, впрочем, тоже многие работают за такие деньги. Проблема в том, что в погоне за сокращением издержек капитал никогда не удовлетворяется достигнутым уровнем экономики. Если можно найти место, где люди готовы работать за меньшие деньги, производство переносится туда. Или оттуда заводится низкооплачиваемая рабочая сила...

В отличие от Европы, где наступление на интересы трудящихся (попытки уменьшения заработной платы, особенно вновь принятым работникам, сокращение льгот, передача работ субподрядчикам, вывод работников за штат, закрытие заводов, перенос производства в страны с дешевой рабочей силой) встречает решительное и мощное сопротивление организованных рабочих и профсоюзов, в России повышение заработной платы является чаще всего милостью работодателя, а рабочий класс еще недостаточно силен и организован, чтобы серьезно за это бороться. Хотя пример рабочих Форда показывает, что успешная борьба возможна, и это вселяет надежду.

Исно одно: во всем мире, особенно в развивающихся странах, работодатели заинтересованы не в создании достойных условий труда и зарплат, а в извлечении максимальной прибыли, которая

тем больше, чем меньше будет потрачено на рабочую силу. Степень социальной защищенности и уровень зарплат рабочих напрямую связаны с силой их организаций. Там, где есть сильные организации и сознательное активное участие трудящихся в борьбе, есть и высокий уровень зарплат, и социальная защита (Западная Европа, Канада, США). Неорганизованного рабочего движения — процветают дикие формы эксплуатации, никакой защиты труда (заемный труд, работа по временным договорам без гарантий, полурабский труд без оформления бумаг, как в Индии). Нам есть куда «опускаться», даже несмотря на невысокий уровень жизни российских трудящихся. Но лучше уж подниматься к достойному уровню! А это возможно только при условии развития сильного рабочего движения, начиная с уровня цехов — и далее на уровне заводов, отрасли, национальных профсоюзов, и, конечно, интеграции в международное рабочее и профсоюзное движение, участия в международной солидарности.

Условия труда

Условия труда на автомобильных заводах соответствуют уровню применяемых технологий, но по общему правилу дорогие технологии, автоматизирующие производство и обеспечивающие работникам более удобные и безопасные условия труда, применяются только на заводах развитых стран. Для этого есть несколько причин. Во-первых, технический уровень автомобильной промышленности для развитых рынков, требует высокого технологического уровня производства, подразумевает применение сложного и дорогостоящего оборудования, автоматизацию производства, а значит — серьезные долгосрочные инвестиции. Например, операции по сварке и окраске кузовов «там» практически везде роботизированы. А ведь эти операции, помимо того, что должны отвечать высочайшим требованиям точности, предъявляемым к автомобилю развитыми рынками, являются вредными и опасными для работников. Не случайно люди в них уже не заняты. В этом заслуга многолетней борьбы профсоюзов за безопасность труда. Позиция западных профсоюзов в этом вопросе принципиальная: никакие деньги не компенсируют вред здоровью, и, если операция вредная и опасная, люди на ней работать не должны. Работодателю дешевле и эффективнее оказалось внедрить технологию, при которой люди лишь обслуживают машины и следят за их работой.

В странах «второго» и «третьего» мира эти по операции по-прежнему выполняются людьми. Современное сборочное производство (а именно заводы крупноузловой сборки ТНК выносятся в эти регионы) должно быть максимально гибким, т.е. оно должно строиться, окупаться, и, если нужно, переноситься на другую площадку очень быстро. Поэтому о внедрении дорогих современных технологий, долгосрочных инвестиций речь просто не идет. К тому же строительство новых заводов — это не только стремление быть ближе к потребителю. Предприятия строятся в странах с дешевой рабочей силой с целью воспользоваться этой дешевой рабочей силой (в отличие от развитых стран) компании не несут социальной ответственности, что снимает вопрос об автоматизации наиболее вредных производств, обеспечении такого же уровня безопасности труда, как на западе.

Однако автомобильный завод остается таковым везде. И в Германии, и в Польше, и в России сборочные операции выполняются рабочими, и специфика и интенсивность труда схожи благодаря повсеместной стандартизации производства. На некоторых, особенно более старых заводах в Польше и даже Германии, также может не быть систем кондиционирования воздуха в некоторых цехах. Однако рабочие там, во-первых, получают за такой труд намного больше, а во-вторых, они неизмеримо больше уверены в своих правах на рабочем месте и социально защищены. Высокий уровень оплаты труда по-прежнему обеспечивает рабочему-автомобилисту на западе положение среднего класса в обществе (уровень оплаты в автомобильной промышленности в среднем на 20% выше, чем в других отраслях). Однако это положение и трудящихся Западу приходится отстаивать в непрерывной организованной борьбе...

Наступление на права трудящихся и сопротивление ему «там» и «у нас»

Высокий уровень жизни рабочих автомобильной отрасли повсеместно подвергается атакам работодателей. Чем выше этот уровень, тем эти атаки сильнее и ошутимее: недавно в США профсоюз Объединенных автомобилестроителей (UAW) был вынужден переписать условия коллективного договора работников крупнейшего поставщика автомобильных комплектующих, компании «Делфи»: вместо 20-25 долларов в час, как раньше, рабочие по новому договору станут получать только 14 и лишится многих социальных льгот. «Они ведут переговоры, как бы приставив к нашей голове пистолет... Это согласованный план корпораций — нивелировать условия оплаты рабочих развитых стран до уровня третьего мира».

Это комментарии профсоюзных лидеров, ведущих переговоры с Делфи и Джеренал Моторс.

В Европе Джи Эм ставит рабочим условия: если хотите, чтобы ваш завод не закрылся и производило не более перенесено на более дешевую площадку, вы должны сэкономить до 1000 евро на 1 автомобиль, чтобы быть конкурентоспособными. Причем, работодателя интересуют именно экономия на оплате труда рабочих, к другим способам сэкономить он относится без особого энтузиазма. Например, нанятая профсоюзом консалтинговая фирма предложила различные пути экономии с общим эффектом до 50 млн. евро в год. Однако работодатель воспринял это предложение прохладно, для него главное — нажать на рабочих, чтобы они согласились экономить за счет своей зарплаты.

Рабочих заводов Джи Эм в Западной Европе компания заставляет конкурировать уже даже не с рабочими Польши, а с Китаем, Индией и Россией. Неудовольствие, а с ним и рабочие места, немудрено движется на восток. И здесь нам есть чему поучиться у европейских рабочих. Они осознали, что подлинное в этой игре с работодателем им не выиграть, что конкуренция между заводами за размещение производства выгодна только компании и может дать только отсрочку поражения трудящимся, ослабленным таким соревнованием (кто предложит компании лучшие условия, т.е. продал свой труд дешевле).

Рабочие советы и профсоюзы предприятий Джи Эм Европы поняли, что солидарность — их главное оружие в защите рабочих мест и уровня оплаты труда. Они приняли решение: ни одному заводу не проводить «сепаратных переговоров» с работодателем, выступать вместе с единой позицией: никакие закрытый заводов и увольнений, сохранение производства на всех 5 заводах, подписания Европейского рамочного соглашения по производству на всех заводах Европы до 2016. Им пришлось выдержать настоящую битву с компанией Джеренал Моторс. Несмотря на отдельные потери (завод в Португалии был все же закрыт, но с беспрецедентными отступными работникам), результат солидарной борьбы рабочих и профсоюзов Джи Эм Европы впечатляет. Были сохранены все заводы, включая завод в Антверпене, который компания планировала закрыть.

Выводы

Сравнивая положение автомобилестроителей в России и развитых странах, можно увидеть черты несомненного сходства, хотя в большей степени они обусловлены, конечно, спецификой отрасли. Это, прежде всего, более высокий уровень оплаты труда и социальных льгот, которыми пользуются трудящиеся автомобильной отрасли. К сожалению, в России об этом можно говорить лишь с поправкой на общий, чрезвычайно низкий уровень оплаты труда в стране, на фоне которого автомобилестроители могут выглядеть лучше, хотя в абсолютных величинах это пока очень и очень скромные цифры (самый низкий уровень оплаты труда в отрасли по Центральной и Восточной Европе).

О чем это говорит? Прежде всего, о том, что работниками российской автомобильной отрасли не реализованы возможности обеспечения достойного уровня оплаты и условий труда, предоставляемые уникальной ситуацией (автомобильный бум, дефицит квалифицированной рабочей силы, изначально низкий уровень оплаты труда). Это и не удивительно, ведь субъектом улучшений может быть только организованная сила трудящихся, которая в настоящий момент только начинает по настоящему зарождаться и расти. Историко нельзя ускорить, исторический процесс имеет свою логику, свой темп, это относится и к развитию рабочего движения — требуется время, чтобы созрело осознание трудящимися своих экономических (и классовых) интересов, сформировались кадры, создались организации как на уровне предприятий, так и на более высоких уровнях. Все это уже происходит сейчас и, как часто уже было в России, ускоренными темпами.

Но время не ждет, глобализация автомобильной промышленности ставит перед российским рабочим движением вопрос о международной солидарности, и этот вызов нам предстоит принять. Речь идет о том, будет ли Россия — наряду с Китаем, Индией и другими странами — выполнять постыдную роль штрейкбрехера мирового автопрома. Или же мы добьемся достойного положения и встанем по уровню оплаты труда и гарантий, если не в один ряд с развитыми странами, то хотя бы максимально приближимся к нему.

Вопросов предстоит решать много: это и давление корпораций на профсоюзы, и заемный труд, все более активное вторгающийся в трудовые отношения в отрасли, и перенос предприятий в страны с дешевой рабочей силой и многое другое. Но пусть международный и первый свой опыт успешной борьбы вселит в российских автостроителей веру в силу организованного рабочего класса в борьбе за достойную жизнь.

Милостей жить не приходится, но добиться улучшений реально!

Андрей Ляпин

Забастовка на Джеренал Моторс

24 сентября в США началась крупнейшая за последние 30 лет общенациональная забастовка в автоиндустрии. На улицы вышли 73 тысячи рабочих концерна General Motors (GM). Работа десятков заводов компании по всей стране была практически парализована. Предполагаемые потери от забастовки оценивались как 8 млрд. долл. в месяц. Это первая масштабная забастовка на заводах компании с 1998 года. 9 лет назад предприятия GM в Америке простаивали 53 дня. В итоге корпорация не досчиталась 2 млрд. долларов. Самая длительная забастовка на предприятиях GM произошла в 1970 году. Тогда 400 тыс. рабочих бастовали в течение 67 дней.

Причиной забастовки стала пробуксовка 8-недельных переговоров по заключению нового четырехлетнего контракта между Объединенным профсоюзом рабочих автомобильной промышленности Америки United Auto Workers (UAW) и руководством компании GM. Сторонам не удалось достичь соглашения в таких ключевых вопросах, как сумма пенсионных выплат, размер зарплат, медицинское страхование.

«Все это очень печально, ведь мы до последнего не хотели бросать работу. Но приходится бороться за свои права. Мы не можем постоянно уступать. В конце концов, нам нужно содержать свои семьи, — заявил председатель профсоюза UAW Рон Геттелфингер. — Сохранность рабочих мест наша главная обеспокоенность. Мы говорим об инвестициях и о создании рабочих мест на прежних условиях». По его словам, в 2007 году компания продолжила выдачу премий руководству, но «требует от членов профсоюза принять заниженные стандарты жизни».

Бастующие рабочие требовали не выводить производство автомобилей в другие страны. Об этом напоминали плакаты в их руках: «У американцев есть права» и «НАФТА банкротит Америку». (НАФТА — соглашения о свободной торговле, ввод в действие которых привел к наплыву дешевых азиатских автомобилей на рынки США.) Требование сохранения рабочих мест очень актуально для США. Ведь в июне 2007 г. GM объявил о сокращении 35 тыс. рабочих мест в рамках масштабной реструктуризации.

Первоначально GM и аналитики автопрома не высказывали опасений насчет того, что забастовка отразится на потребителях, поскольку на складах заводов имелись значительные запасы готовой продукции. Однако профсоюз транспортных работников, которые заняты в перевозках автомобилей GM, поддержал бастующих, заявив, что его члены не намерены пересекать линии рабочих пикетов, выставленных около предприятий. По-видимому, это ускорило исход забастовки.

Утром 26 октября, через 2 дня после начала забастовки, Рон Геттелфингер от имени UAW заявил о достигнутом предварительном трудовом соглашении с руководством компании GM и решении приостановить забастовку. Подробности соглашения до его ратификации (голосование должно завершиться к 10 октября) не были раскрыты.

По сообщению информированных источников, в новом соглашении предусматривается двухуровневая оплата: появится новая категория рабочих мест, где оплата труда будет примерно наполовину ниже текущего тарифа. Таким образом, UAW разрывает с традицией равной оплаты труда для членов профсоюза.

Все новые сотрудники будут начинать с так называемых неосновных работ, включая обслуживание и текущий ремонт. Их заработок будет составлять около 28 долл. в час, включая основную ставку, бонусы и льготы, в сравнении с 51 долл., получаемыми нынешними сотрудниками. Вновь нанятые рабочие сохраняют свой неосновной статус, пока не получат работу на сборочной линии или другую более высококвалифицированную работу. Здесь имеется и дополнительный источник экономии затрат для GM: при увольнении или выходе на пенсию штатных сотрудников появится возможность назначать на их места людей с более низкой зарплатой.

Профсоюз согласился снять с корпорации обязательства по будущему медицинскому страхованию рабочих — для работодателя это 50 миллиардов долл. экономии. Предполагается создать фонд (Voluntary Employee Beneficiary Association, или VEBA), в который будут переведены обязательства GM по финансированию медицинских услуг для пенсионеров компании. GM выплатит в фонд 35 млрд. долл. (озвучиваются и меньшие суммы), но при этом освободится от обязательств по медицинскому обеспечению пенсионеров. Тем самым, GM приблизит структуру стоимости рабочей силы на своих предприятиях к той, что принята у японских конкурентов, и, соответственно, повысит свою конкурентоспособность. В настоящее время затраты на рабочую силу на американских заводах GM превышают затраты азиатских и европейских автомобильных компаний на 25 долл. — 30 долл. в час. По оценкам экспертов, передача обязательств GM по медицинскому обеспечению пенсионеров в независимый фонд сократит этот разрыв на 40% — 50%.

Создаваемый фонд будет находиться под контролем UAW. Показательно, что часть взноса GM в фонд придется на конвертируемые облигации, что делает профсоюз крупнейшим акционером GM и напрямую «заинтересует» его в усилении позиций компании.

За свои уступки автомобилестроители получают гарантии сохранения рабочих мест для членов профсоюза.

Однако не все так просто. Уже 1 октября стало известно, что по предварительному соглашению между GM и UAW будут закрыты по одному заводу в штатах Мичиган и Индиана. Это штамповочный завод в Индианаполисе (850 рабочих) и завод по производству двигателей в пригороде Детройта Ливония (300 рабочих).

Как ожидается, договор между GM и UAW послужит образцом для новых трудовых контрактов между профсоюзом и двумя другими американскими автопроизводителями Chrysler и Ford Motor.

Рик Уэгонер, председатель совета директоров и управляющий директор GM, заявил, что достигнутое соглашение «помогает нам закрыть основные конкурентные проехи, существующие в нашем бизнесе». «Это, вероятно, первый случай в истории, когда автоконцерну удалось добиться действительно чего-то значительного в результате переговоров с профсоюзом», — вторит ему главный аналитик по североамериканскому авторинку Global Insight Джон Волкович.

То есть результат забастовки недвусмысленно трактуется как победа GM. Причину, почему UAW пришлось пойти на такие уступки, объяснил вице-президент исследовательской правозащитной организации Freedom House Арч Паддингтон:

«Автомобильная промышленность сегодня радикально иная, чем была лет 50 назад, когда в частном секторе профсоюзы представляли интересы 35% американских рабочих*. 50 лет назад американцы покупали автомобили исключительно американского производства, сделанные в США. Сегодня по потребителю спросу японская Toyota стоит в США на первом месте. Помимо того, что американцы покупают иностранные марки, у корпораций General Motors, Chrysler и Ford Motor есть теперь немало заводов за границей. В условиях глобализации и глобальной конкуренции на рынке труда, если профсоюз объявляет забастовку и это снижает доходы корпорации, то корпорация может закрыть свое предприятие в США и перевести производство в Китай или в Мексику. Поэтому у нас теперь так редки забастовки».

Таким образом, мировой капиталистический рынок подталкивает национальные экономики к свертыванию программ социальной защиты рабочих в обмен на увеличение конкурентоспособности местных товаропроизводителей. Сильный профсоюз в отдельно взятой стране становится нонсенсом, он просто не способен эффективно защищать права своих членов и часто в погоне за сиюминутными выгодами встает на позицию социального партнерства, сам становится придатком административной системы. Выход из этого положения только один — солидарные действия рабочих всех стран. Поэтому сегодня, как никогда, приобретает еще большую актуальность лозунг: «Пролетарии всех стран, соединитесь!»

*Сейчас в профсоюзе состоит всего 576 тысяч человек, по сравнению с 1,5 миллионами в 1979 году.

8.10.07

В БОРЬБЕ ЗА РАБОЧЕЕ ДЕЛО

Рабочая борьба на СПЗ

24 сентября в Саратове около полсотни уволенных рабочих Саратовского подшипникового завода (СПЗ) пикетировали админкорпус. Они требовали возвращения на рабочие места и гарантий того, что сокращений больше не будет. Только по данным администрации, на СПЗ за лето уволено шестьсот работников, а к концу октября та же участь ожидает еще триста — как станочников, так и вспомогательный персонал. По данным же центра занятости, в ближайшее время планируется сокращение еще 656 работников «шарика».

По словам мастера Алесандра Балакирева, «сократили всю службу по ремонту и обслуживанию грузоподъемного оборудования и крановых путей». Как говорит Татьяна Григорьева, ее «сократили после выхода из отпуска, причём руководство не объяснило причину, просто по почте пришло уведомление. Кого-то сокращают, кто-то уходит «по собственному желанию», и никого не заботит, где и как искать людям работу». Сергей Капитошин рассказал, что в его отделе капитального строительства «из 15 человек сократили семерых, причём людей, проработавших на заводе не один десяток лет. Как сокращали? Да очень просто — людей ставили перед фактом. Через отдел кадров приходило уведомление, люди расписывались, и все — до свидания!»

Массовые увольнения прикрываются словами о «выходе на более высокий уровень продаж» и «желании сделать СПЗ максимально прибыльным предприятием».

Подобные разговоры начались еще в марте 2006-го, когда администрация резко снизила уровень зарплат — в среднем с восьми до четырех тысяч рублей. Лепеча об «оптимизации производства», рабочим предлагали «подожждать пару месяцев, а потом зарплату вновь повысят». Однако реальной причиной урезания зарплат послужило участие топ-менеджеров СПЗ Козина и Исаева в предвыборной кампании в городскую думу по спискам путинской «Единой России». Отнятые у пролетариев деньги ушли на предвыборную кампанию. В думу директора прошли, а вот зарплат так и остались прежними. Помимо снижения зарплат, ужесточились штрафы, уменьшились обеденные перерывы, прекратила функционирование «социалка» — мелдункт, парикмахерская, стоматологический кабинет.

В мае 2007 года, когда сменилась дирекция СПЗ, в ходе слияния предприятия с «Европейским подшипниковым консорциумом» вместо точечного сокращения отдельных сотрудников последовало выведение из структуры завода целых служб и подразделений, работники завода забиты тревогой. Если раньше рабочие по большей части увольнялись из-за снижения уровня зарплат по собственному желанию, то с лета 2007 года начались сокращения на полную катушку.

«Под раздачу» попали как молодые специалисты, так и «ветераны производства», отдавшие заводу по тридцать, а то и по пятьдесят лет жизни. Среди уволенных значатся даже некоторые из тех, кому до звания «ветеран труда» оставалось доработать всего полгода. Новая «кадровая политика», как рассказывают бывшие работники, повлекла за собой и увеличение увольнений по собственному желанию. Завод уже лишился ряда дефицитных кадров — токарей, наладчиков, шлифовщиков.

Хотя с освобождением мест расходов предприятия сокращаются, зарплата оставшихся сотрудников почти не выросла, а вот обязанностей, говорят, существенно прибавилось. Такую ситуацию не могут принять даже «долгожители» завода, к тому же всех страшит унижительная процедура увольнения.

По всей видимости, новые хозяева СПЗ в лице «Европейского подшипникового консорциума» хотят окончательно освободиться от «напрягов» перед пролетариями, «чего-то там требующими» и брать на предприятие малоквалифицированных «гастарбайтеров локального характера» — сельских мужиков и молодежь, мало требующих, но много работающих из-за унылости и безработицы в сельской местности. Уж на них-то буржуазия сможет

нажиться и выжать из них все соки по полной. Ну, а если рабочие вздумают бунтовать, хозяева легко смогут их увольнять, ибо за воротами будут стоять такие же обездоленные и обезволенные сельской безработицей и унынием работяги, готовые на всё, чтобы прокормить свои семьи.

Сейчас среди рабочих и ИТР СПЗ возникла инициативная группа, деятельность которой пока ограничивается сбором подписей под обращением к генеральному директору.

Но подобная практика, как известно нам из истории рабочего движения, не приводит к победе пролетариев. Время слезливых обращений к начальству, свойственное наследию хрущёвско-брежневского ревизионизма, прошло. Рабочим необходимо организовываться в классовые профсоюзы и стачкомы. Рабочим надо не выпрашивать свои права, а отбирать их у буржуа путём массовых стачек и забастовок. Каждый пролетарий должен знать, что освобождение его и его классовых братьев — это дело самих пролетариев и обращаться «за помощью» к своим классовым врагам по меньшей мере бессмысленно.

Собственно организация массового рабочего движения — это насущная задача российских левых и рабочих активистов.

Борьба продолжается!

Антон Схивия,
РМП-Саратов

Суд о восстановлении на работе рабочего ОАО

«АВТОВАЗ» Виноградова

5 октября в федеральном суде Автозаводского района было второе заседание по иску Виноградова Алексея к администрации ОАО «АВТОВАЗ» на незаконное увольнение 10 августа этого года. Напомним, Виноградов был уволен за участие в забастовке, прошедшей на автозаводе 1 августа этого года.

Присутствовало около 25 человек. Среди них работники предприятия, просто неравнодушные люди, зам. начальника управления службы безопасности ВАЗа, мать второго уволенного Мачихина Валерия, представитель организации ветеранов Афганистана (Виноградов А. — ветеран боевых действий в Афганистане). Всех желающие не смогли разместить в кабинете, пришлось заседание перенести в зал попосторнее.

Интересы ОАО «АВТОВАЗ» представляла Воронова Нина Николаевна, представитель юридического отдела администрации ВАЗа.

Интересы Виноградова представлял юрист профсоюза «Единство» Леонид Толмачев. Справка: Виноградов на момент увольнения был членом профсоюза АвтоСельхозМаш, давшего разрешение на его увольнение. Виноградов обратился в профком независимого рабочего профсоюза «Единство» с желанием восстановить справедливость.

Свидетели со стороны Виноградова, работники его цеха, заявили, что заранее предупреджали администрацию завода о готовящейся забастовке в коллективном обращении, и 1 августа, не получив ответа, приступили к забастовке, но прекратили ее, т.к. в ходе забастовки пришли к договоренности с администрацией о встрече забастовщиков с Артюховым В. В.

Свидетелями со стороны администрации были работники того же цеха, но работающие в другую смену. То есть эти люди во время проведения забастовки не было на заводе. А для заседания суда они были просто сняты с линии. По их показаниям: они тоже подписывались под коллективным обращением с требованием повышения зарплат и предупреждением о забастовке. О забастовке слышали, что она прошла.

Один из свидетелей заявил суду об оказанном давлении со стороны администрации ВАЗа и вазовского юриста. Дело в том, что юрист, представляющий на суде интересы администрации, на заводе при встрече оказывала психологическое давление свидетеля.

Также известно, что некоторых представителей бастовавшего коллектива вызывал к себе на «беседу» начальник цеха 45-2 и запугивал.

Выступил заместитель начальника управления службы безопасности (УСБ) ВАЗа некто Чекин. Из его речи стало известно, что при подготовке забастовки были задействованы для наблюдения внутри рабочего коллектива осведомители, т.е. внештатные сотрудники службы безопасности. Некоторые из них стали известны общественности. Со слов зам. начальника УСБ, он лично вел съёмку собраний рабочих.

В конце заседания суда был организован просмотр видеоматериалов, отснятых УСБ. Один из трех материалов был явно снят скрытой камерой. Объектив перекрывали пряди волос, т.е. непонятно, как снимал охранник и откуда.

Юрист Воронова Н. В. все заседание нервничала, вела себя неуважительно к выступающим, а в конце даже выступила с целой речью, полной отрицательных эмоций по отношению к забастовке рабочих, называя её незаконной. На что судья сделал замечание, что решение о незаконности забастовки может вынести только суд.

Юрист: - Что же, если преступник совершил преступление и ему не сказать о том, что это преступление, - то это не преступление?! И можно грабить, убивать, воровать...

Судья: - То, что вы перечислили, является уголовными преступлениями, а забастовка является конституционным правом работника, записанным в Основном Законе Российской Федерации. А о том, является ли данная акция забастовкой или нет, решение суда отсутствует. Почему же администрация не подала иск в суд до сих пор?

Юрист: - Потому администрация не усматривает в действиях рабочих забастовки. Здесь акт саботажа и массового отказа от работы...

Судья: - Хорошо! Суд считает, что свидетельских показаний недостаточно. Передайте мне приказы о наказаниях рабочих (обратился он к юристу профсоюза «Единство» Леониду Толмачеву. Тот подал толстую пачку приказов. Около 400 работников были лишены премии за забастовку 1 августа.)

Судья вынул наугад 20 приказов и предложил данным лиц пригласить на суд в качестве свидетелей.

- ...и выясним, в чем участвовали работники: в забастовке или в массовом саботаже!

По окончании заседания юрист Воронова Н. В. обратилась к Виноградову с предложением отозвать иск, тогда она поможет ему лично устроиться вновь на завод. С этим же предложением она обратилась к нему в перерыве судебного заседания и при личной встрече, уже после заседания суда, случайно встретившись в городе. Данное предложение Виноградов Алексей считает подлым, а принятие его — предательским по отношению к бастовавшим товарищам.

Виноградов благодарит всех, пришедших его поддержать. Приятно чувствовать поддержку в этот нелегкий период своей жизни.

Судебное заседание перенесено на 17 октября в 11-00. Адрес здания суда - ул. Дзержинского 17а, судья Ключев.

Все желающие поддержать работников ВАЗа (проблемы одного работника — проблема всех рабочих!) и просто интересующихся данной темой обязательно приходите! Суд проходит открыто!

А.Пустовой 9.10.07

Сургутский «суд» не напрягается

Сургутский «суд» перестал ломать голову над решениями не в пользу «ПРОФСВОБОДЫ».

1) Совершенно не видит подделок документов (они почти в каждом деле) «Сургутнефтегаза» и на них не реагирует

2) Поддерживает «ознакомление» с приказами об изменении трудового договора на собраниях

3) Расчётки и табель с указанием переработанного времени на каждый день с печатью «СНГ» не считает доказательством переработки — сверхурочных

4) Невозможность опровергнуть наши расчёты отпусков (согласно решению Верховного Суда) представителями «СНГ» — объясняет тем, что у них не было времени (наверное, чем-то бухгалтер и расчётные отделы заняты)

5) Несмотря на диктофонную запись, не стесняясь, приписывает в решении нам совершенно другие высказывания.

6) Несмотря на чёткую характеристику работ водителя, «суд» соглашается с «СНГ», что водитель и ремонтником заниматься должен (на возражение, что в Трудовом договоре указано только «водитель», заявляет — локальные нормативные акты «СНГ» суд не отменяет)

7) Несмотря на то, что «СНГ» факты незаконного принуждения к сверхурочным вообще не опровергал, «суд» дружки ему помогает (мы заявляем — у ответчика нет доказательств, что переработки совершили согласно ТК РФ — нет приказов, профкома, согласий), заявляя — у вас нет доказательств их незаконности (на нет и суда нет)

8) Реально в суде выступаем 80%, обосновывая каждое заявление. В решениях нам уделяют 5%, а всё остальное якобы ответчик — «СНГ».

9) Несмотря на явную дремучесть некоторых «юристов» «СНГ», заявляющих, что «собеседование» ничем не отличается от «рассмотрения дела по существу» (?), судьи их «тупо» вытягивают (например, вытаскивают документ, который «СНГ» не заявлял, и зачитывают).

10) Судьи до дополнения к иску не принимают, заявляя, что нужно заявление об изменении предмета иска, то изменения не принимают, считая, что дополнение к исковым требованиям изменением не являются («докапываются» по процессу).

А. Захаркин «ПРОФСВОБОДА» Сургут 9.10.07

Уволенный за забастовку на ВАЗе остался без средств к существованию

Уволенный за забастовку 1 августа на ВАЗе 22-летний Валера Мачихин остался без средств к существованию. По той волевой статье, по которой его уволили (ст.81, часть 5 «Неоднократное неисполнение трудовых обязанностей...») он не может в данный момент найти никакой, даже временную работу. Живет он с матерью, кроме него у матери еще двое детей. В семье работали только Валера и мама.

Администрация ВАЗа жестоко обходится с собственными работниками, обязывает их работать за нищенскую зарплату, препятствует возможности воспользоваться конституционным правом на забастовку (ст.37, часть 4), и более того — вышвыривает с завода без пособия, обрекая на голод.

Слесарь механосборочных работ Валера Мачихин был ничем не хуже всех нас, может быть, даже лучше. Он один из нас! Так почему уволили именно его? Обязательно надо было уволить кормильца многолетней семьи? Скажу прямо, ударили по уязвимому представителю нашего ВАЗовского коллектива. Ничего ИХ не оставит ЗАВТРА обидеть ЛЮБОГО из нас. Сегодня Валера, завтра любой из нас!

Так будет ВСЕГДА, пока работяги будут платить деньги в «желтые» профсоюзы ФНПР (наследие былых времен), типа ВАЗовского АвтоСельхозМаши с Карагиным во главе, потакающего администрации во всём, и не создадут СВОИ профсоюзы. А Валере необходимо помочь!

Все по-человечески неравнодушные могут отправлять денежные переводы:

Реквизиты:
Первичная профсоюзная организация работников ОАО АВТОВАЗ
Единство в Автозаводском ОСБ 8213 г. Тольятти
ИНН 6321051600
КПП 632101001
Р/с 40703810154060169501
В Поволжском Банке Сбербанка РФ
г. Самара
БИК 043601607
Назначение платежа: добровольный взнос на уставные цели.

«Рабочая Демократия» — в сети Internet

Читайте свежие номера газеты «Рабочая Демократия» на электронных страницах Революционной Рабочей Партии в сети Интернет. Там же можно найти ежедневную информацию по рабочему и революционному движению в России и в мире, теоретический журнал РПП «Диктатура Пролетариата», обширную библиотеку классиков марксизма и много чего еще.

HTTP://WWW.RWP.RU E-MAIL: MAIL@RWP.RU

НА ЧЕМ МЫ СТОИМ:

Мы, члены Революционной Рабочей Партии, заявляем, что в основе нашей деятельности лежат коммунистические принципы. А так как коммунисты являются никем иным, как только сознательной частью рабочего класса, то мы выступаем:

★ Против частной собственности на средства производства — за демократически организованное плановое хозяйство на основе общественной собственности на средства производства;

★ Против всех форм угнетения и эксплуатации человека человеком — за создание бесклассового общества и уничтожение государства как формы любого классового господства.

Осознавая, что эти цели могут быть достигнуты лишь радикальной сменой общественного строя, мы выступаем:

★ За власть рабочих;

★ Решительное проведение национализации промышленных предприятий и взятие управления ими в руки рабочих;

★ Объединение рабочих комитетов на каждом уровне, снизу доверху, в систему рабочих советов и создание рабочего правительства;

★ Всеобщую выборность должностных лиц всех уровней;

★ Зарплата должностных лиц не должна быть выше средней зарплаты рабочих;

★ Вместо профессиональной армии — за организованное вооружение народа и создание рабочей милиции.

Рассматривая борьбу за вышеперечисленные принципы как стратегическую, в условиях сегодняшнего дня мы выступаем:

★ Против безработицы: работа распределяется между всеми рабочими, в соответствии с чем определяется размер рабочей недели. Зарплата при этом не должна уменьшаться;

★ Минимальная заработная плата должна строго соответствовать прожиточному уровню. Должно быть обеспечено автоматическое повышение оплаты труда в соответствии с инфляцией.

★ Национализация банков, немедленно и без всякого выкупа. Централизация кредитной системы в руках государства;

★ Отмена коммерческой тайны. Установление Рабочего контроля за бухгалтерией предприятий;

★ Установление прямого прогрессивного налогообложения и упразднение косвенных налогов;

★ Установление пенсий и стипендий не ниже минимального прожиточного уровня;

★ За осуществление широкой программы государственного строительства жилья;

★ За возвращение к системе бесплатного всеобщего среднего и высшего образования и бесплатного медицинского обслуживания;

Мы выступаем за действительное осуществление демократических прав, включая:

★ Свободу слова и печати, митингов и собраний, право на забастовку, выбор места жительства и свободу перемещений, а также право на политические и профессиональные союзы, в том числе и на предприятиях и в армии;

★ За право наций на самоопределение, вплоть до и включая отделение;

★ Внутри любых государств не должно существовать ограничений прав меньшинств и должны быть обеспечены полные языковые и культурные права всех национальностей;

★ Мы за Всемирную Социалистическую республику Советов!

★ Мы за рабочую демократию и международный социализм!

Газета отпечатана в ГУП «ИПК Московская правда». Потаповский пер. 3. Объем 1 п.л. Заказ № 746 Тираж 5000 Цена свободная

Редакция: РФ, 123060, Москва, ул. Народного ополчения, д.45 кв.21, Сергей Биец Тел. (499) 194-83-33 Координаты: Самара - 443086, Россия, город Самара, улица Ново-Саловая, дом 179, +79272033858 - Григорий Исаев Тольятти 8-960-835-7256 Антон Сызрань 8-927-787-65-84 Вадим Профсоюз ТольяттиКаучук «Наше Дело» ул. ЛАрина 151 т. 69-54-39 Псков: 180007, ул. Р.Люксембург 23-4, тел.: (812) 44-03-92Алексей Андрианов Воронеж: 394086, ул. Комарова, д. 16, кв. 112, тел (0732) 31-13-96 Василий Вукулов

Газета зарегистрирована Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия Регистрационное свидетельство ПИ № ФС 77-21071