

Да здравствует

РАБОЧАЯ

№ 10(119)

Ноябрь

2008 г

ПРОФСОЮЗ
"ЕДИНСТВО"

ДЕМОКРАТИЯ НА ВАЗе

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОАО «АВТОВАЗ» «ЕДИНСТВО»
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

ВМЕСТЕ МЫ - СЖАТЫЙ КУЛАК!

В декабре состоится всезаводская конференция профсоюза «Единство». Она может дать хороший толчок развитию рабочего движения и решению социально-трудовых проблем заводчан. Если этого захотят сами заводчане...

На ОАО «АВТОВАЗ» давно существует рабочий ПРОФСОЮЗ «Единство», вы все это знаете. Данная организация появилась в момент обострения рабочей борьбы на стыке 80-90-х годов. Эта была инициатива самих рабочих ВАЗа, безусловно, хорошая, нужная, а в условиях капитализма просто необходимая. Ведь, чтобы отстаивать свои интересы перед хозяевами, отдельные рабочие должны слиться в организованную силу.

С тех памятных времен прошло около 20 лет. За это время ПРОФСОЮЗ «Единство» переживал вместе с заводчанами все их радости и неудачи. Потому как он состоит из рядовых рабочих. В нем нет начальства — и это основное отличие настоящих ПРОФСОЮЗов! «Единство» есть часть заводского коллектива, неразрывная с своей участю. Противодействие ПРОФСОЮЗу со стороны администрации, длящееся на протяжении всего существования «Единства», есть противодействие желанию человека на достойную жизнь и борьбе за права человека.

Если на ВАЗе не будет РАБОЧЕГО профсоюза:

Зарплата будет регулярно падать!

Будут ухудшаться условия труда!

Будут постоянно нарушаться права работников, нормы трудового законодательства России.

Настоящий ПРОФСОЮЗ должен решить следующие проблемы ВАЗа:

проблемы с температурой в заводских корпусах в летнее и зимнее время, ремонт сатураторов, качество спецодежды, плата за питание в столовых, проезд на работу и с работы, повышение заработной платы.

Может ли стать НАСТОЯЩИМ ПРОФСОЮЗОМ «официальный» профсоюз, возглавляемый Н. М. Карагиным?! Вряд ли! Он ПОЛНОСТЬЮ зависит от администрации завода, а не от работников. В нем состоят начальники младшего и среднего звена, которые тормозят любые действия заводчан, направленные на отстаивание своих прав.

Однако и наш профсоюз «Единство» далеко не сахар! У нашего ПРОФСОЮЗа есть свои ошибки и недоработки, можно сказать даже пороки. Нам не хватает организованности.

Решить все эти проблемы, дальше развивать ПРОФСОЮЗ как боевую рабочую организацию мы можем только все вместе! В декабре пройдет всезаводская конференция профсоюза «Единство». Приглашаем всех членов ПРОФСОЮЗа принять в ней участие.

Вопросы, на которые к конференции мы ждем ответа от каждого члена нашего профсоюза:

Предложите председателя нашего профсоюза.

Каковы должны быть у нас цели и задачи на ближайшее время (год, два)?

Что мешает «Единству» развиваться?

Что мешает заводчанам вступать в «Единство»?

Как нам модернизировать «Единство»?

Дайте оценку работе нашего профсоюза за последние 2 года.

Наша основная задача — улучшить жизнь работника ВАЗа, основной метод действия — ведение профсоюзной работы на ВАЗе, участие непосредственно в жизни работников. Но силами ТОЛЬКО группы активистов мы не можем добиться ощутимых результатов. Нужна помощь каждого заводчана, нужен контроль за действиями профсоюза со стороны работников, иначе любой профсоюз может прогнать...

Выходите на связь с профкомом, звоните, высказывайтесь по поводу работы профсоюза. Ни в коем случае не стойте в стороне! Давайте вместе отстаивать наши права и наш общий интерес!

БЕЗ ПРОФСОЮЗА МЫ — РАЗЖАТАЯ ПЯТЕРНЯ, С ПРОФСОЮЗОМ — СЖАТЫЙ КУЛАК!

Сообщить свое мнение, высказаться можете по телефонам, приведенным ниже. Или отправить СМС на номер 8-960-835-7256.

Контакты членов профкома:

Центральный офис (юрист, секретарь)	53-41-48	
Прессовое	Анна Ильинична Перова	12-80-06 8-908-420-9629
ПТО	Вячеслав Кузьмич Ерепов	38-10-69 8-927-786-5164
ДтР	Николай Федорович Нишаков	8-906-337-1753
МтП	Анатолий Александрович Моисеев	42-75-24 8-906-128-5252
ЭП	А И Наумов	8-927-771-6833
МСП	Владимир Антонов	8-927-796-4356
СКП	Александр Григорьевич Афанасьев	8-917-828-3284

НА ЗАПРОСЫ РАБОЧЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ранее в Сборочно-Кузовном производстве был подписан приказ о разбивании на части отпуска за работу во вредных условиях труда. От этого начали страдать многие работники, потеряв сразу в отпускном пособии и в количестве дней отпуска. На запрос профкома «Единство» по данному вопросу к Минздравсоцразвития РФ был получен следующий ответ:

«Работники, занятые на работах с вредными условиями труда, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий

и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-20 (далее - Список), имеют право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска различной продолжительности, а именно: 6, 12, 18, 24, 30 и 36 рабочих дней.

...в соответствии с пунктом 9 постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС с 21 ноября

1975 г. № 273/ГТ-20 предоставляется работнику ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда полностью до истечения 11 месяцев, если ежегодный основной отпуск предоставляется авансом, при условии если право на основной и дополнительный отпуска возникает у работника в одно время.

Таким образом, работодатель предоставляет работнику полный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (авансом) в случае, если ежегодный основной отпуск предоставляется авансом».

министр Т.А. Голикова

Рабочие общежития «АвтоВАЗа»

АвтоВАЗ - огромный завод. Здесь работает 110 тысяч тольяттинцев. Разумеется, многие из них не родились в Тольятти, а приехали со всей страны работать на ВАЗе. Руководство завода поселило их в общежитиях с тем, чтобы впоследствии переселить в квартиры. Это было давно, еще в советские времена. Потом грянула перестройка, АвтоВАЗ стал частным предприятием, общежития (3 жилых комплекса, состоящих из 3-х 12-этажных, одного 9-этажного и одного 4-этажного дома) попали в собственность к новым владельцам завода, ни о каком расселении их уже не было и речи. И люди, рабочие ВАЗа и их дети - более 15 тысяч человек, остались жить в маленьких (по 9 и 17 м²) комнатках, где все они были постоянно прописаны уже десятки лет. Конечно, неприятно было терять надежду на получение отдельной квартиры, но за годы они притерпелись, так что, несмотря на отсутствие ремонта, плохую сантехнику, перенаселение, все-таки можно было как-то жить.

Все изменилось несколько лет назад. В 2006-2007 годах АвтоВАЗ менял собственника. Процесс был долгим и мучительным. «Рособоронэкспорт», возглавляемый на тот момент «другом Путина» Сергеем Чemezовым, выдвинув при помощи административного ресурса группу компаний СОК, окончательно прибрал к рукам завод к 2007 году и тут же занялся привлечением инвесторов. Так, в том же 2007 году на АвтоВАЗе появилась французская компания Renault, получившая 25% акций. «Рособоронэкспорт» и Renault совместно начали процесс реструктуризации, по которому огромные ВАЗовские цеха выделяются из структуры ВАЗа как де-юре самостоятельные производства. По факту, завод, конечно, останется связанным промышленным комплексом, де-юре же будет много самостоятельных фирмочек, взаимодействующих друг с другом на договорной основе. На языке бизнеса это называется оптимизацией производства: так собственнику проще прятать от налогов, проще проводить сокращения или увольнения рабочих,

если потребуется, так можно значительно и без юридических проблем сократить штат работников с сохранением прежней нормы выпуска (просто увеличивая нагрузку на каждого рабочего при его переводе в новую фирмочку). Но все это обширная тема, требующая отдельной публикации. Для нас же важно, что в числе прочего новый собственник решил также избавиться от всей заводской социалки. А раз избавиться от социалки - то уж начинать надо с крупных объектов, и на данный момент АвтоВАЗ уже отдал в муниципальный фонд почти все подведомственные детские сады, пионерлагеря и пр. Разумеется, был поднят и вопрос об общежитиях, тем более что передача их в муниципальный фонд по закону как раз является обязательной. Но тут в руководстве АвтоВАЗа обозначился конфликт мотиваций: если французы из Renault просто хотели скинуть с себя социалку и при этом остаться чистыми перед российским законом, то собственно ВАЗовская дирекция и часть менеджмента из «Рособоронэкспорта» все не хотели терять такой аппетитный кусок дохода, как общаги...

«Сколько лет мы жили - нас расселяли из перенаселенных комнат, но все это делалось за деньги, конечно, негласно. И заселяют в общежития тоже не бесплатно, а сколько в них «детей и родственников» администрации... Не платишь — отказывают в расселении, и такие случаи были. Мы знаем семью, где муж и жена живут в общежитии с 91-ого года, оба проработали на ВАЗе больше 15-ти лет, и им до сих пор не дали вторую комнату. А у них двое детей-подростков, и все они живут в одной комнате, да еще и с подселением», - возмущаются женщины из инициативной группы Движения жителей общежитий АвтоВАЗа.

Да-да, есть такое движение. Наряду с движениями общежитий Москвы, Перми, Ижевска, Питера и многих других городов России. Тольяттинское движение молодое - ему всего 9 месяцев, но оно объединило для борьбы уже больше 1500 человек и продолжает расти. Началось, соб-

ственно, с того, что администрация ВАЗа вознамерилась выкинуть из общежитий на улицу всех бюджетников, а это составляло на тот момент 1240 человек, сейчас их ряды еще пополнились. Еще с советских времен в общежитиях ВАЗа живут различные работники бюджетных организаций города, например, милиционеры, учителя и медики. Вот их-то и решили выселить в никуда, лишив постоянной прописки. Тогда за соседней заступились жильцы общежитий - рабочие ВАЗа. Небольшая инициативная группа клеила в общежитиях обращения к жильцам с призывом прийти на собрания, которые проходили тут же во дворе, и вместе решить, что теперь делать. Был большой скандал. На собрания люди приходили сотнями - все поняли, что завтра их тоже могут выкинуть на улицу. Администрацию заставили оправдываться. И бюджетников оставили в покое. Не желая ударить лицом в грязь, руководство АвтоВАЗа во всеуслышание заявило, что, мол, они договорились по поводу бюджетников с мэрией, мол, город их скоро расселит по муниципальным домам, а пока АвтоВАЗ городу одолжение делает. Но жители общежитий прекрасно осознавали, что это именно их победа. Так люди поняли, что бороться за свои права и побеждать можно.

На «Рабочую Демократию» жильцы ВАЗовских общежитий вышли сами, как и на Движение жителей общежитий Москвы (ДОМ). Выяснилось, что их проблемы похожи на московские, и теперь ДОМ помогает тольяттинцам как юридически, так и просто солидарностью. Представителя «Рабочей Демократии» в ВАЗовских общежитиях встретили очень тепло - организовали целое собрание. Около 60 человек пришло, чтобы рассказать о своей беде и борьбе: «Наши дети - теперь никто. Администрация считает, что, если наши дети прописаны и живут в общежитии, они должны идти работать только на АвтоВАЗ. Вот, например, моя дочь. Ей заявили, что, если она будет работать на заводе, она должна платить за жилье 540 рублей, а если не будет, то платить надо уже 1285 рублей, -

(окончание на стр.3)

РАБОЧАЯ ДЕМОКРАТИЯ НА ВАЗе

Как устанавливать прожиточный минимум!

МАРКС О ЗАРПЛАТЕ НЕСКОЛЬКО СЛОВ О МАРКСЕ

Недавно я прочитал книгу двух американских экономистов, вполне буржуазных. И там они во вводной части делят историю экономической науки капитализма на три части: начальную, развитого капитализма и монополистическую стадию. Этим периодам соответствуют три гиганта экономической мысли: Адам Смит, Карл Маркс и Джон Кейнс. Я не считаю, что они равны по значению, но, во всяком случае, из этого видно, что имя Маркса во всем мире пользуется глубоким уважением ученых, даже не согласных с его политическим учением.

У нас же какое-то время Маркс еще служил добычей картавых эстрадныхников, а сейчас его забыли даже те, которые его именем кормились и гордо несут до сих пор выслуженные на его цитатах звания академиков. Стоило бы возродить рабочие кружки по изучению «Капитала». Было бы очень полезно.

ЧТО ТАКОЕ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. Кажется, что об этом говорить? Это всем известно. Не совсем так. Буржуазные ученые настойчиво внушали, что фабриканты платят рабочим ЗА ТРУД. Это неверно. Рабочий продает как товар свою рабочую силу, то есть СЕБЯ. Понять это очень важно. Есть такое выражение, которое вы часто слышали: «Он сгорел на работе». Это выражение очень точно. На работе человек расходует себя, свои мышцы, свои нервы, свое здоровье. Зарплата позволяет ему купить необходимые продукты, чтобы эти свои затраты возместить, чтобы восстановиться. В наших лагерях сложилась интересная поговорка: «Губит большая пайка, а не маленькая». За перевыполнение норм давали дополнительную пайку, за невыполнение — уменьшали обычную пайку. Но, чтобы заработать большую пайку, мышц и нервов надо было израсходовать столько, сколько не возмещал дополнительный паек. В результате работавший с перенапряжением человек сгорал, погибал быстрее того, который работал хуже и растрчивал себя меньше.

В феодальном производстве крестьянин кормит своим трудом себя и семью. Хозяйство — натуральное. И одежда и обувь изготавливаются тут же. А часть произведенного отбирает помещик. Сейчас наши интеллигенты стремятся приписать себе дворянское происхождение и всячески возвысить дворянство. Но не забывайте, что дворянами были и Ноздрев, и Плюшкин, и Манилов, и Собакевич, и Салтычиха. А крестьяне кормили их отнюдь не добровольно.

У крестьянина было свое хозяйство. Рабочий гол, как сокол, он не имеет ничего и вынужден продавать себя, чтобы обеспечить свое существование и существование своей семьи. Здесь мы подходим к крайне важному вопросу. Капитализм организует расширенное воспроизводство. Воспроизводиться должна и рабочая сила. Следовательно, зарплата должна идти не только на воспроизводство, восстановление самого рабочего, но и его семьи, его жены и детей.

ЧТО ТАКОЕ ПРОЖИТОЧНЫЙ МИНИМУМ.

Недавно Госкомстат сообщил, что треть населения у нас живет на уровне ниже прожиточного минимума. Это вроде бы самокритично, мол, мы не утверждаем, что все у нас сыты, обуты и одеты. Есть, есть у нас пока еще временные недоработки, но мы работаем над их доработкой.

Но сама цифра прожиточного минимума, на который равняется зарплата, — грандиозная ложь. Дело именно в том, что зарплата (и это закон капитализма!) должна включать расходы на воспроизводство рабочей силы, то есть на детей, на семью.

Прожиточный минимум — пресловутая «корзина» должна рассчитываться не на одного человека, а на семью! Аналогично должна определяться и минимальная зарплата!

Во многих странах именно так и поступают. Перед заключением коллективного договора профсоюзы рассчитывают стоимость «корзины» (обычно на четырех человек: работник, жена, двое детей) и предъявляют предпринимателю требование соответствующей зарплаты. И если он не соглашается, объявляется забастовка.

Итак, запомните, прожиточный минимум должен устанавливаться на семью из четырех человек, а не на одного человека, ибо люди живут семьями.

Детские пособия — не выход. Я уже не говорю о том, что их не платят, но что на 70 рублей и месяц невозможно вырастить ребенка, это, я думаю, понимает даже Валентина Матвиенко.

Так что если вы спросите меня, какой должна быть ваша зарплата, я отвечу: в четыре раза больше минимальной зарплаты. КАК МИНИМУМ! КАК РОССИЮ ТОЛКАЮТ В ПРОПАСТЬ.

Вы спросите: если большинство населения России живет ниже прожиточного уровня, как же оно существует? Ответ вам известен: ворует, живет в кредит, работает на двух-трех работах, изматывается на земельных сотках и в переполненных электричках, сокращая свою жизнь. Общеизвестно, что в России снижается продолжительность жизни, особенно мужчин, сокращается общая численность населения ни много, ни мало, примерно на миллион в год! За ельцинскую десятилетку — на целую Грецию или на две Финляндии! В общем, Россия вымирает. К этому надо добавить и ухудшение смены — количество полностью здоровых детей не достигает и 10%. Скажем и о катастрофическом состоянии здравоохранения.

Несмотря на хорошо оплаченный оптимизм официальных экономистов и политиков, перспективы перед Россией весьма мрачные. И за что ни возьми, то ли за наркоманию, то ли за алкоголизм, то ли за СПИД, — ответ один: денег нет! А, между прочим, деньги есть, и немалые. Только скопились они в швейцарских и американских банках. Что же делать?

РАБОЧЕМУ - ДОСТОЙНУЮ ЗАРПЛАТУ!

Я не предлагаю новых рецептов. Речь идет лишь о том пути, который проделали работники США, Англии, Швеции и других стран, борясь за свои права и добиваясь выполнения своих экономических, а иногда и политических требований. И проделали они этот путь вместе с настоящими профсоюзами. Профсоюзы, зависящие от вас, рабочих, — вот сила, которая может организовать борьбу за выполнение ваших требований, но на этом пути стоит мощная преграда — шмаковские лжепрофсоюзы, стоящие на защите интересов дикого капитала и власти. Их влияние можно легко разрушить, отменив незаконный «профсоюзный налог» из зарплат в пользу шмаковских профсоюзов. Не было и нет ни одной общественной организации, где бы членские взносы как налоги вычитались из зарплат. Сделайте профсоюзы зависимыми от вас! Тогда будет у вас достойная зарплата.

Анатолий ТИЛЛЕ, профессор МГСУ, доктор юрид. наук

Марчелло Малентаки,

Генеральный Секретарь Международной Федерации Металлистов

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАСАЕТСЯ ВСЕХ

Нестандартная занятость

Нестандартная занятость может по-разному воздействовать на разных людей. В зависимости от того, в какой части мира живет человек, она может коснуться молодой работницы на конвейере на электронном предприятии в Индонезии, которая знает, что, если выйдет замуж, ей не предложат еще раз подписать трехмесячный трудовой договор; или поденного работника на предприятии по демонтажу судов в Индии, который не знает, получит ли он хоть какую-нибудь работу завтра; или работника, принятого частным агентством занятости в России для работы на автозаводе и понимающего, что он получает меньше постоянного работника, который работает рядом с ним и выполняет те же самые операции.

Но что совершенно очевидно, так это то, что нестандартная занятость заставляет все большее и большее число людей соглашаться на работу ненадежную и нестабильную. Общемировой сдвиг от надежной к ненадежной занятости — результат усилий транснациональных компаний. Сегодня стало гораздо больше временных, непостоянных, краткосрочных рабочих мест и мест, где работник занят неполный рабочий день.

Нестандартная занятость плоха для всех работников. Она урезает цену труда и ведет к снижению зарплаток для всех. Она увеличивает разрыв между богатыми и бедными. И она расширяет нечестные практики, в результате которых в невыгодном положении оказываются женщины, молодежь и работники-мигранты, — именно они чаще всего оказываются нестандартно занятыми.

Перекладывание рисков

Во многих частях мира постоянная занятость никогда не существовала. Но сегодня даже работники, которые в прошлом могли получить постоянную работу с достойными условиями и заработком, теряют эту возможность. Транснациональные компании являются главной движущей силой стремительной экспансии нестандартной занятости. Они стремятся к максимальной гибкости за минимальную цену, и краткосрочный трудовой найм с низкой оплатой труда позволяет им быстро адаптироваться к меняющимся рыночным условиям; при этом именно работники платят за все высокую цену. Нестандартная занятость подобна эпидемии, когда работодатели перекладывают свои бизнес-риски на плечи своих работников.

Конечно, компании не смогли бы подорвать трудовые стандарты во многих странах без помощи правительства, ухудшающих трудовое законодательство или не контролирующего его исполнение и позволяющих капиталистам без ограничений внедрять нестандартную занятость в жизнь. И страны, контролирурующие Всемирный Банк, делают всё для того, чтобы государства, зависящие от займов, проводили политику дерегулирования рынков труда; именно это зачастую является условием предоставления кредитов.

Цена вопроса

Мы все оказались под воздействием начавшихся процессов. Даже если сегодня у вас постоянное рабочее место, оно находится под возрастающим давлением. Благодаря распространению нестандартных низкооплачиваемых рабочих мест у работодателей развязываются руки, и они начинают требовать сокращения издержек на оплату труда. Они играют и играют на понижение зарплаток, при этом их ожидания роста прибыли беспрецедентно высоки. При таких условиях становится совершенно ясно, почему работодатели ведут себя так, словно сохранение полновес-



ного рабочего места с достойными условиями труда и оплаты становится нерентабельным.

Для тех, кто вынужден с трудом сводить концы с концами, нестандартная занятость может обеспечить некоторый доход, особенно для женщин, у которых нет иного пути избежать нищеты. Экономическая ситуация в стране, обществе или в семье оставляет им минимальный шанс или не дает совсем никакого шанса. Нужно осознать, что нестандартная занятость — это зло для всех работников. Она вносит раскол в среду трудящихся, нанятых на разных условиях. И она расширяет применение порочных практик к наиболее уязвимым категориям работников.

Профсоюзы действуют

Первым шагом для того, чтобы повернуть вспять эту тенденцию, должно стать информирование работников о распространении нестандартной занятости и движущих силах этого процесса. Только тогда работники смогут мобилизовать свои усилия на сохранение трудовых стандартов. Но мы должны быть уверены в том, что пойдем дальше простого описания проблемы. Нам нужно предпринять конкретные действия, чтобы добиться равного отношения ко всем работникам. Как профсоюзы мы обладаем набором инструментов, позволяющих нам этого достичь. Прежде всего, это коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения, когда они достигнуты на национальном, отраслевом уровне или на уровне предприятия, могут быть использованы для сохранения равных оплат и условий труда для всех занятых работников.

Членская организация МФМ в Аргентине (АОМА) заключила Национальное Рамочное Соглашение для цементного сектора, уравнивающее зарплаты и выплаты для всех работников, выполняющих схожую работу, независимо от формы их найма. В Великобритании профсоюзы смогли достичь с работодателями и правительством соглашения, гарантирующего работникам, нанятым через агентства, по окончании испытательного срока такую же зарплату и условия труда, что и постоянным работникам.

Это не только защита нестандартно занятых работников. Уверенность в том, что нестандартная занятость не ведет к ухудшению условий труда, обеспечивает защиту и для постоянных работников.

Но это не единственное, чем воздействуют коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения могут содержать набор ограничений для использования временных работников и работников, нанятых через агентства занятости. Конечно, можно согласиться с тем, что есть случаи, когда временная занятость оправдана, но коллективные договоры должны сделать всё для того, что-

бы четко дифференцировать оправданную необходимость от злоупотребления.

Кроме того, профсоюзы должны играть важную роль в привнесении таких изменений в законодательство, которые обеспечивают нестандартно занятым работникам защиту, аналогичную той, что государство распространяет на постоянных работников. Законы также должны препятствовать уклонению работодателей от исполнения своих обязанностей посредством подписания «липовых» договоров, неверно идентифицирующих работников как самозанятых или независимых предпринимателей, в то время как на самом деле эти люди являются наемными работниками.

Организовать работников

Самая важная задача для профсоюзов — в организации нестандартно занятых работников. Во многих случаях препятствия для этого могут содержаться в уставах самих профсоюзов, не допускающих членства временных работников или работников, нанятых через частные агентства занятости. Или в сопротивлении постоянно нанятых работников-членов профсоюза привлечению в профсоюз временных работников. Иногда препятствием выступает сам закон. Например, в Бангладеше считается противозаконным для работников, нанятых через частные агентства занятости, вступать в те же профсоюзные организации, что и постоянные работники.

Когда трудящиеся, работающие на одной производственной линии, нанятые десятками различных фирм, профсоюзы, основанные на одном предприятии, оказываются не в состоянии организовать работников на проведение коллективных действий таким образом, как это обычно делают отраслевые профсоюзы.

Но все эти препятствия могут и должны быть преодолены. Корейский профсоюз металлистов дает хороший пример того, что может быть сделано. Профсоюз заручился согласием членов на трансформацию из федерации профсоюзных организаций предприятий в промышленный профсоюз с тем, чтобы он мог представлять интересы как постоянных, так и нестандартно занятых работников.

Профсоюзам предстоит принять нелегкие решения и внести изменения в традиционные методы работы, чтобы быть в состоянии обуздать феномен нестандартной занятости.

Глобальные акции

Использование нестандартных форм занятости растет во всем мире как в промышленном секторе, так и в сфере обслуживания. Для того чтобы обратить эту тенденцию вспять и вернуть работающим людям силу и справедливость, требуются единые промышленные и политические кампании на национальном и международном уровнях. Такой, к примеру, была всемирная акция за достойный труд против нестандартной занятости, проведенная профсоюзами 7 октября.

Наше глобальное единство должно охватывать работников всех секторов. Глобальные федерации профсоюзов (ГФП) действуют вместе, работая над разрешением вопросов нестандартной занятости на международном уровне.

Рабочим нужно объединиться на глобальном уровне и бороться против сползания к нестандартной занятости. Нестандартная занятость сказывается на всех, и мы можем повернуть процесс вспять, лишь объединив усилия всех трудящихся.

Дополнительную информацию вы можете найти на сайте МФМ: www.imfmetal.org/precariouswork

РАБОЧАЯ ДЕМОКРАТИЯ НА ВАЗе

Права не дают — права берут!

Много молодых ребят на заводах и фирмах совмещают учебу и работу, и это очень даже не плохо, потому что образованного человека сложнее обмануть как в трудовой деятельности, т.е. с зарплатой, так и в иных сферах жизни. Как говорили в Древнем Риме «Умный раб — опасный раб!» Но не многие знают свои права. Здесь важно права хотя бы знать, чтобы требовать их исполнения. И не важно, где ты работаешь, в фирме или на заводе, хоть в распоследней шараге, ЗАКОН распространяется на всю территорию РФ, как и все те небольшие права на всех наемных работников РФ. Читайте и знайте Трудовой Кодекс, молодые люди!

Глава 26. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 173. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Здесь могла быть ваша заметка!

Пишите, присылайте свои статьи, заметки, звоните, сообщайте о всех своих мыслях, о всех ваших отношениях с администрацией ОАО «АвтоВАЗ» - это наша работа!

Нам важно мнение рабочих, потому что мы есть рабочая организация!

С уважением редакция «Рабочая Демократия на ВАЗе».

НАША АНКЕТА

Товарищ, ты хочешь сотрудничать с профсоюзом «Единство»? Если да, укажи, в какой форме, подчеркнув соответствующий вариант ответа.

- Хочу вступить в профсоюз «Единство»!
- Хочу быть сторонником профсоюза «Единство»!
- Хочу распространять газеты профсоюза «Единство»!

Фамилия _____
Имя _____
Отчество _____
Год рождения _____
Место работы (производство, цех) _____
Адрес _____
Телефон _____

Заполненную анкету или ее копию отправьте по адресу:

Профсоюз "Единство", ул. Борковская, 50, комн.121, т.53-41-48
e-mail - iskorka2000@yandex.ru profedinstvo@yandex.ru

ХОТИТЕ УМЕРЕТЬ ОТ РАБОТЫ?

О профессиональном раке говорят мало. Вы можете слышать о раке, как трагедии конкретного человека, как о проблеме, с которой борется медицина, как о последствии курения и неправильного питания. При этом по меньшей мере один из 10 случаев заболевания раком (а, возможно, и больше) — это результат предотвратимых, прогнозируемых рисков воздействия на человека канцерогенных факторов на рабочем месте. Например, асбест — самый безжалостный убийца за всю историю промышленности: от раковых заболеваний, вызванных его воздействием, ежедневно умирают тысячи людей — как минимум, один человек каждые пять минут. Но глобального запрета на него по-прежнему нет.

Десятки других веществ, канцерогенность (канцерогены — вещества, вызывающие возникновение и развитие раковых заболеваний) которых для человека уже доказана, продолжают использоваться в промышленных масштабах на наших рабочих местах, зачастую без особого контроля. Все это — не проблема вчерашнего дня, ведь в условиях производства нам непрестанно приходится иметь дело с вновь появляющимися веществами, методами работы, процессами и факторами окружающей среды, канцерогенность которых, возможно, даже не исследована, поскольку эта проблема не заботит работодателей. Более того, причины столь многочисленных онкозаболеваний работников тщательно скрываются, тела предаются земле, а убийства продолжаются.

По оценкам Международной организации труда (МОТ), смерть от онкозаболеваний из-за вредных условий труда случается гораздо чаще, чем смерть от несчастных случаев на производстве и других профессиональных заболеваний. Подсчитано, что почти одна треть всех смертей, связанных с условиями труда, обусловлена онкологическими заболеваниями. А то, что рак рассматривается как проблема вчерашнего дня, объясняется просто и ясно. Отрасли, создающие условия риска, сделали все для того, чтобы получить разрешение производить, продавать и получать прибыль от этих веществ. Признать наличие проблемы для них означает возможные судебные иски.

Что убивает вас на работе?

Причины смертности, связанные с работой, в целом по миру:

- Раковые заболевания — 32%;
- Сердечно-сосудистые заболевания — 26%;
- Несчастные случаи на производстве — 17%.

По данным результатов исследования Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), большинство работающих на производстве из-за воздействия канцерогенных веществ на рабочем месте рискуют заболеть онкозаболеваниями, самым распространенным из которых является рак легкого.

Более чем две трети всех выявленных случаев профессиональных раковых заболеваний связаны с воздействием следующих восьми веществ: минеральные масла, три органических растворителя, асбест, древесная пыль, выхлопные газы дизельных двигателей и кристаллический кремнезем.

Так ЧТО же вызывает рак?

• Металлы, такие как мышьяк, хром и никель, могут вызвать рак мочевого пузыря, рак легкого и рак кожи.

• Натуральные вещества, такие как асбест, могут вызвать рак гортани, рак легкого, мезотелиома и рак желудка; кремнезем — рак легкого; афлатоксин, содержащийся в орехах, могут вызвать развитие рака печени.

Нефтехимические продукты и продукты горения, включая выхлопные газы автомобилей и полициклические ароматические углеводороды (ПАУ), могут вызвать рак мочевого пузыря, рак легкого и рак кожи.

Смазочно-охлаждающие жидкости и минеральные масла могут вызвать рак мочевого пузыря, рак гортани, рак носовых пазух, рак прямой кишки, рак кожи и рак желудка.

Таким образом, как минимум, один из пяти рабочих в процессе работы подвергается риску развития злокачественных опухолей.

Почему не диагностируется рак?

Значительную долю случаев онкологических заболеваний, связанных с работой в опасных по уровню пыли условиях, составляет рак легкого, основной причиной возникновения которого признается курение, а потому связь с воздействием на организм не-

благоприятных профессиональных факторов, как правило, упускается из виду.

Новые вещества или производственные процессы могут представлять новые риски для здоровья. К моменту клинического проявления онкологического заболевания (через 5, а то 20 лет), данное вещество, процесс и даже само рабочее место могут быть уже упразднены.

Руководители предприятий при проведении исследований условий труда на рабочих местах часто проплачивают, чтобы в документации вредные факторы либо отсутствовали, либо были минимальны.

Профком «Единство» направил запрос о статистике онкозаболеваний работников ОАО «АвтоВАЗ» главврачу МСЧ ВАЗа Н.Н. Голеву — тому, кто просто ОБЯЗАН заботиться о здоровье работников завода, а в случае увеличения количества онкобольных на предприятии первым забить тревогу и проявить инициативу по решению этой проблемы. Но, увы, ГЛАВНЫЙ ВРАЧ медсанчасти ВАЗа категорически отказался предоставлять такую информацию. Позже профком «Единство» выяснил, что по данным территориального отдела управления Роспотребнадзора по Самарской области, в Тольятти в 2007 году больше 60% профессиональных заболеваний зарегистрировано именно на АвтоВАЗе, причем уровень заболеваемости вырос по сравнению с 2006 годом в полтора раза.

Работа должна обеспечивать средства для жизни, а не становиться причиной смерти!

Профком «Единство» напоминает вам: решение любой проблемы начинается с получения достоверной информации. Вредные факторы, имеющиеся на ваших рабочих местах, должны отражаться в «Картах аттестации рабочего места по условиям труда». Необходимо запросить данный документ у своего начальника цеха.

Профком «Единство» выражает свою готовность помочь в улучшении условий труда на ваших рабочих местах. Обратитесь за помощью к инспекторам по охране труда профсоюза «Единство» в своих производствах, либо по тел.: 53 — 41 — 48

Инспекция по охране труда профкома ОАО «АВТОВАЗ» «Единство».

Среди профкомов «Единство» подразделений ВАЗа ярче всех выделяется профком Прессового производства во главе с Анной Ильиничной Перовой. Во многом это благодаря ее хорошим организаторским способностям и ее организованности, ответственности.

За 2008 год многое сделано, многое еще предстоит сделать. Все зависит, в первую очередь, от отзывчивости работников ПрП, их солидарности в борьбе за свою зарплату.

Чуть было не уволили мастера Барсукова Александра Васильевича за неисполнение трудовых обязанностей. Спас перевод, который ему устроило вышестоящее начальство. (Рука руку моет!)

На производстве благодаря профкому ПрП «Единство» появились журналы по охране труда, в которых рабочие могут отмечать нарушения, а мастера обязаны их устранить.

17 и 18 июля в Прессовом производстве произошли отказы от работы из-за несоблюдения температурного режима со стороны администрации. Температура в цехах превышала нормы СанПИН - 37 градусов Цельсия, что не давало работникам плодотворно трудиться.

В итоге: никого из отказавшихся администрация не посмела наказать, осознавая правоту рабочих. Можно надеяться, что чем чаще работники производств будут прибегать к данной мере, тем быстрее решится температурная проблема в корпусах ОАО «АвтоВАЗ».

Молитва на каждый рабочий день

Отче наш!
Да будет легок путь наш,
Да уйдет в отпуск начальство наше,
Да исполнится воля наша,
Аки на работе, так и дома.
Отгул наш насущный дай нам на сей день,
И отпуск на сию неделю,
И каникулы на сей месяц.
И прости нам прогулы наши,
Как мы прощаем наказания начальству нашему.
Не введи нас в понижение,
Но избавь нас от свержурочных,
Ибо есть твое царствие в повышении жалования
И сокращении трудового дня!
Аминь!

Познакомились мы у станка,
Взгляд твой сразу меня озадачил.
Ты стояла, вращая слегка
Рукоятку продольной подачи.
Я воскликнул: - Твои черты
Непомерно полны благородства!
И тогда улыбнулась ты
Без отрыва от производства.
Как с тобою гулять я пойду,
Ты расскажешь мне голосом звонким
О моторе на левом ходу,
О подшипниках и шестеренках.
И ни ветра не будет, ни туч,
Только ты и луна в целом мире.
Хочешь, я подарю тебе ключ
Восемнадцать на двадцать четыре?

Автор неизвестен

Редакция: РФ, 123060, Москва, ул. Народного ополчения, д.45 кв.21, Сергей Биец Тел. (499) 194-83-33
HTTP://WWW.RWP.RU E-mail: mail@rwp.ru
Профсоюз "Единство", ул. Борковская, 50, комн.121 т.53-41-48
соредактор Вечкунин Антон 8-960-835-7256
e-mail - iskorka2000@yandex.ru profedinstvo@yandex.ru
сайт www.profedinstvo.ru

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