



РАБОЧАЯ ДЕМОКРАТИЯ

№3, 2010 г.

СПЕЦВЫПУСК ДЛЯ РАБОЧИХ АВТОВАЗа

РЕВОЛЮЦИОННАЯ РАБОЧАЯ ПАРТИЯ

НАШЕ МНЕНИЕ

Что будет с заводом? Что будет с Тольятти? Эти вопросы сегодня волнуют каждого из нас. Хотя, в свете последних событий, все вроде бы ясно. Очевидно, что не смотря на все красивые слова, правительство решило уничтожить АВТОВАЗ и тем самым списать бюджетные деньги, выделенные под АВТОВАЗ, но разворованные в «Ростехнологиях». Завод к концу года должен перейти под французский автоконцерн «Renault», в соответствии с договором, заключенным при участии правительства РФ. Владельцы «Renault» не заинтересованы в дальнейшем производстве автомобилей «Lada» - своего главного конкурента на российском рынке. Но, уничтожив конкурента, «Renault» необходимо насытить российский рынок своими моделями. Здесь и пригодится АВТОВАЗ - его превратят в сборочный цех «Renault» - то есть, останется СКП и часть прессового производства. Это не больше 37000 человек - именно такой должна, по замыслу правительства, стать численность рабочих ВАЗа после всех переводов в «дочки» и прочих увольнений. Какова же будет судьба остальных ВАзовских производств? Скорее всего, их выведут из состава АВТОВАЗа в рамках очередной реструктуризации завода и сделают самостоятельными ОАО, в лучшем случае - продадут кому-нибудь, как было с пищеблоком. Рабочих в таком случае уволят с ВАЗа «по сокращению штатов в связи с реструктуризацией», после чего - во избежание обострения социальной обстановки - примут на работу в новое ОАО, т.е. на свое же рабочее место, но уже не на ВАЗ, без сохранившихся, скорее всего по срочному трудовому договору и с меньшей зарплатой. А дальше - как повезет: либо в течение нескольких месяцев поувольняют по одному, либо, если производство кто-то купит и захочет развивать в кризис, часть рабочих оставят, но на вышперечисленных условиях. В любом случае - в течении года без работы останутся десятки тысяч рабочих ВАЗа, а сохранившие работу будут согласны на мизерную зарплату, на отсутствие социалки, на неоплачиваемые сверхурочные - на любые условия, лишь бы не уволили.

Практически увольнения с ВАЗа уже идут. Массовые сокращения провести не так просто: летом 2009 года руководство завода попыталось одновременно сократить 35000 человек - профсоюз АСМ успел даже согласиться на это, - но начался социальный протест, вылившийся в массовый митинг 6 августа и всеобщее недовольство граждан - ситуация чуть не закончилась бунтом. Чтобы избежать организованных массовых протестов правительство выделило 750.000.000 рублей для создания дочерних предприятий - «АВТОВАЗ перспектива» и «Реформинг центр». За счёт перевода части рабочих в эти «дочки» владельцы АВТОВАЗа рассчитывали обмануть и разобщить рабочих. Переведенных в «дочки» рабочих будут увольнять из «дочек», не дав отработать и испытательного срока. Но рабочие, понимая это, не спешат в них переводиться. Тогда рабочих, не желающих переводиться в «дочки», отправили на в простой на 2/3 от средней зарплаты и заставили при этом сидеть на рабочем месте - чтобы ещё больше снизить доходы рабочих, не дать возможности где-то подработать и оказать психологическое давление, чтобы вынудить рабочих к увольнению «по собственному желанию» или к переводу в «дочку», что в сущности одно и то же.

Очевидно, что, если рабочий не желает оказаться за бором, - он не должен писать заявление на увольнение с ВАЗа, будь то в связи с переводом, либо как-то иначе. Пока что массовых сокращений нет - уволить рабочий может лишь сам себя, дав повод начальству к увольнению по статье или же сам написав заявление. Многие понимают это и готовы сидеть на 2/3 хоть полгода (больше нельзя по закону). Сейчас начальство ищет среди рабочих наиболее сговорчивых и переводит в «дочки» их. Но это не может длиться вечно. Скоро начнутся увольнения из «дочек» - тогда туда уже никого не заманишь никакими посулами.

Когда станет очевидно, что рабочие раскусили «дочки», правительство и руководство завода будут искать другие способы дурачить нас. Но и это не может длиться вечно - ведь все сокращения нужно провести уже в этом году. Если рабочие смогут последовательно разоблачать «дохотроны» правительства и не дадут себя обмануть, правительству придется показать свое настоящее лицо и разрешить массовые сокращения на ВАЗе. Тогда опять же, рабочие могут либо подчиниться и потерять работу, либо сопротивляться, причем всеми доступными способами вплоть до силовых действий.

Только организованным протестом, только доказав, что рабочие - это сила, с которой нельзя не считаться, можно навязать правительству альтернативный сценарий будущего АВТОВАЗа и Тольятти - сохранение завода, спасение города от вымирания и нищеты. А сохранить завод можно лишь реализовав требование национализации, при стопроцентном рабочем контроле. Чтобы этого добиться, рабочим нужна своя организация, которая возглавит борьбу, поведет переговоры с властью, будет осуществлять рабочий контроль. Это не может быть профсоюз, он стеснен рамками привычной экономической борьбы, а задачи сейчас стоят намного шире, политические задачи. Необходим Рабочий Комитет, избранный рабочими из своих рядов, не стесненный в своих действиях и решениях никакими рамками, кроме интересов рабочих и целесообразности. Создание этого Комитета должно стать главной задачей каждого рабочего.

«Выдавливают» в «дочки»? Сопровесляйтесь!

Итак, на данный момент администрации АВТОВАЗа удалось вынудить к переводу в дочерние предприятия «Перспектива» и «Реформинг-центр» чуть меньше 4 тысяч человек, из планируемых 12400. Официальная пресса рапортует о том, что эти люди уже приступили к работе. Свидетели же рассказывают, как работники дочерних компаний с венниками гоняют тараканов, поскольку иной работы для них пока нет.

Почему не стоит переводиться в «дочки»?

Почему не стоит переводиться в «дочки» - очевидно уже почти каждому работнику ВАЗа, но все-таки рассмотрим этот вопрос. Для начала, нет никаких гарантий, что после заявления на увольнение с завода вас вообще в «дочку» примут. Пойдем, как это изложено в «Волжском автостроителе», работник сначала должен получить некое «приглашение», где указано все: и его будущая специальность, и его зарплата, и сроки заключения с ним договора. Потом работник должен пройти собеседование. И уже после этого, имея гарантии трудоустройства, писать заявление на перевод через увольнение. Кстати, даже если вся процедура соблюдена - это еще не гарантии. Например, вам могут предложить перейти в «дочку» с сохранением разряда. Но в «дочках» всем предлагают лишь три специальности на выбор: слесарь-ремонтник, слесарь МСП и разнорабочий. И вы перейдете с сохранением разряда на специальность слесаря, а у вас, например, 6-й разряд, но по совершенно иной специальности. И вот станете вы слесарем 6-го разряда, и дадут вам соответствующее производственное задание, сразу, без переобучения. Вы его, естественно, не выполните, и вас уволят за профнепригодность. Или переход с потерей разряда - а это уже и зарплата соответствующая... И никто не дает гарантий от сокращений в «дочках» - это же уже не АВТОВАЗ, отсюда увольнять по «сокращению штатов» никто не запрещал! А так и будет, ведь планируемые на ВАЗе сокращения - это 55 тысяч человек, и всех их нужно «пропустить» через «дочки» и оформить, как перевод. Значит, в «дочках» дольше пары месяцев никто задерживаться не будет - будет освобождать места для следующих... Вообще же срок жизни «дочек» рассчитан не более, чем на 14 месяцев - дальше под них денег нет. Так что, перевод в «дочку» - фактически, переход в безработные.

Причины и методы давления администрации

Перед начальством среднего звена сейчас стоит узкая задача - каким угодно способом избавиться пока от 8000 рабочих - доукрупнить «дочки» до 12400. Ситуация осложняется тем, что в каждой бригаде много «блатных» - друзей-родственников всякого начальства, которых в «дочки» переводить нельзя. Даже если мастер занес «блатного» в список на перевод - его оттуда вычеркнет начальник цеха, и еще мастеру «даст по шапке». И перед мастерами, начальниками цехов и пр. стоит вопрос - или любыми путями избавиться от некоторого количества рабочих, не трогая «блатных», или самим пойти на биржу труда. Правда многие из этих начальничков и так завтра останутся без работы. Через месяц - полтора будет новая волна завуалированных сокращений. И так - пока не сократят примерно 3/4 рабочих. Для оставшегося количества рабочих не нужно будет столько начальства, и мастеров с иными мелкими начальничками тоже начнут увольнять.

Но все это будет завтра - сейчас же все, и рабочие и их непосредственное начальство - мастера, руководители цехов и участков, - предпочитают успокаивать себя мыслями, что происходящие увольнения - последние. Вследствие чего в бригадах идет грызня - кого переводить в «дочки»: начальство заявляет, что перевести нужно, к примеру, двоих из бригады, а кого - решайте сами. Сознательные рабочие, которые отказываются писать заявления на увольнение с ВАЗа и переход в «дочку», оказываются под двойным давлением - администрации и собственных коллег.

Методы давления администрации стандартны: рабочего сначала сажают на 2/3 от и так не большого среднего заработка, на давая ему работать, затем заставляют каждый день являться на завод и сидеть там без дела (а если не являться - оформят прогул и уволят), затем его начинают вызывать к разному начальству, где несколько начальников одновременно «компостируют мозг», уговаривают, угрожают. Выйдя от начальства рабочий возвращается в цех, где наименее сообразительные коллеги тоже начинают «ездить по ушам», думая, что они, тем самым, сохраняют собственное рабочее место. Расчет администрации прост - такую нервотрепку вкуче с нехваткой средств (ведь 2/3 - это копейки) и невозможностью где-то подработать - выдержит далеко не каждый. Что можем мы противопоставить этой травле? Только ответить им их же оружием - потреллем нервы им!

Все угрозы - фиксировать!

Все мы смелые в присутствии единомышленников. Но когда рабочего одного выводят в «высокие кабинеты» и там несколько высокопоставленных, юридически грамотных человек начинают «разговор за жизнь» - растеряться, запутаться и сломаться очень легко. Поэтому помните - вы не обязаны ходить на такие беседы, тем более не обязаны ходить на них водиночку! Если нет возможности отказать - возьмите с собой пару свидетелей и отказывайтесь разговаривать без них. Мотивировка проста: «Мало-ли, что вы мне говорить будете...». Так же можно заявить о своем желании вести аудио или видео запись беседы (на диктофон или камеру в мобильнике). Начальство естественно откажется говорить под запись, а вы можете отказаться говорить без записи. Но даже если так получилось, что вы один оказались на подобной «беседе» и вам не дали открыто вести запись - желательно на такой случай иметь в кармане диктофон. Если вам начнут в том или ином виде угрожать и вы это зафиксируете на записи - это вам потом очень пригодится для самозащиты. Можно будет, например, подкрепить этим жалобу в Прокуратуру. Да, скрытая запись не является доказательством в суде, но может быть принята судом или органами госконтроля (Инспекцией по труду, Прокуратурой) в качестве вспомогательного материала. Как показывает практика - такие записи оказывают существенное влияние на решения госорганов.

(окончание на стр.2)

2/3 - это не надолго.

Главное, что следует помнить - они пока не могут сокращать в массовом порядке. Государство боится социальной напряженности в Тольятти и массовые увольнения с ВАЗа приказано на уровне Кремля маскировать под «переводы», «переобучение» и т.п. Так что, если вы, в соответствии с их требованиями, ходите на работу каждый день и без опозданий - сидите на 2/3 спокойно - читайте книжку, отгадывайте кроссворд, консультируйте коллег в курилке по вопросу о переводе в «дочки». На вас не повесят чужой брак - вы ведь не работаете, и по той же причине вам не «пришьют» нарушение трудовой дисциплины - не найдут повода вас уволить. Без вашего собственного порочного заявления на увольнение или на перевод через увольнение - они бессильны дальше испортить вам жизнь. И вечно ваш простой тоже продолжаться не может - не более полугода они имеют право, по закону, держать вас на 2/3. Дальше либо надо предоставлять вам работу, либо сокращать, но сокращать-то им запретили. Да и не понадобится полугодом - увидев вашу твердую позицию, начальство будет искать кого-то более стоворочивого. А если не найдет никого - не посадят же они всю бригаду на 2/3! Придется им отказываться от этой тактики. Как это, через пару недель - максимум, через месяц, от вас лично они отцепятся.

Как опровергнуть первую смену?

Можно усложнить начальству жизнь, создавая им юридические проблемы. Например, многих, кто был на двухсменке, сейчас переводят (или сидят на 2/3 на рабочем месте) в первую смену. Некоторых известили устно, некоторых по закону должны уведомлять за два месяца до осуществления изменений. Таких уведомлений не получал никто. Это не значит, что вы можете игнорировать эти изменения и не являться на работу в первую смену, тогда, когда у вас должна была быть вторая. По закону вы будете правы - но по факту вам поставят прогул и уволят, а вы потом год будете судиться. Так что на работу следует выходить, как того требует начальство. А вот по поводу незаконного изменения графика (вас не уведомили за два месяца и под роспись) необходимо обращаться с жалобой в Инспекцию по труду. В лучшем для начальства случае - они за это получат выговор, в лучшем для рабочих варианте - Инспекция заставит ВАЗовское начальство отменить эти изменения графика, ознакомит вас с новыми графиками и только через два месяца их вводит. На практике такое решение Инспекции по труду будет означать ваше право не являться на работу в первую смену, тогда, когда у вас вторая, а учитывая, что весь производственный процесс уже организован под односменный график - 2 недели в месяц сидеть на 2/3, но дома, а не на рабочем месте.

Что делать, когда 2/3 - законно.

К сожалению, у начальства очень много возможностей обосновать производственную необходимость в вынужденном простое. И по большинству случаев у нас нет шансов доказать незаконность нахождения работника на 2/3. Например, есть приказ Комарова №870, где говорится о переводе почти всего завода на работу в первую смену и отправке всех, на кого не хватит работы в вынужденный простой. По большей части ВАЗовских производств и цехов производственный план сейчас действительно снижен. Другой вопрос, что на 2/3 отправляют как раз тех, кого хотят перевести в «дочки», или, проще говоря, уволить любым способом. Но доказать это сложно. Опять же, а сколько людей по новому производственному плану оказываются не обеспечены работой - не злоупотребляют ли начальники цехов приказом №870, не заставляют ли они половину рабочих работать за двоих, держа вторую половину на 2/3? Насколько обосновано количество рабочих, оказавшихся в простое? Но и это сложно доказать - ведь у нас нет на руках всей документации, касательно производственного плана и индивидуального участия работников в его выполнении. Вопрос о том, должен ли работник во время простоя находиться дома или на рабочем месте - так же оставлен законодательством на усмотрение работодателя. Но кое-что мы можем сделать.

Во-первых, сроки простоя и его окончания должны быть известны работнику изначально, так как они должны быть указаны в приказе или распоряжении, на основании которого осуществляется простой и с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Однако на практике работник фактически может много дней находиться в состоянии простоя по вине работодателя, и при этом на каждый день простоя работодатель оформляет свое распоряжение о простое. Так вот, если вам не дали производственное задание и не дали ознакомиться с распоряжением о простое - это повод писать жалобу, можно на имя дирекции завода, можно в Инспекцию по труду - в любом случае ваше непосредственное начальство получит проблемы.

Во-вторых, есть практика, когда во время простоя ваши пропуска начальник в БАТИЗ не сдает, а просто носит их в кармане - в таком случае надо составлять акт и писать жалобу вышестоящему руководству.

В-третьих, если вы точно уверены, что работу за вас и за других отправленных в простой работников, выполняет оставшаяся часть бригады - это происходит, когда часть бригады в простое, а норма выработки на бригаду не снижена - выясните, оплачивается ли им это вашим коллегами, как переработка. Если нет - это бесплатный труд и незаконно. Смело составляйте жалобу в Инспекцию по труду и Прокуратуру. Сложность в том, что в этом случае жаловаться должны не вы, а те, кто собственно выполняет двойную работу за одну зарплату. Но, даже если у вас не очень дружная бригада - уж кого-то вы сможете убедить написать жалобу. Кстати, вследствие такой жалобы, начальство либо начнет платить переработки, либо должно будет отказаться от простоев. Так что в любом случае последствия будут прямо выгодны рабочим.

Если посмотреть подробнее, наверняка найдется еще ряд нарушений, к которым можно «докопаться». Все эти действия не решат проблему с простоем непосредственно. Но они будут достойным ответом начальству, вознамерившемуся выживать вас с завода - это покажет администрации, что она получила в вашем лице серьезного противника, что вы грамотны и готовы себя защищать. А ваш непосредственный начальник десять раз подумает - выгодно ли ему продолжать воевать с вами или проще отстать от вас.

Доказать незаконность простоев - сложно, но возможно!

Как уже было сказано выше, доказать незаконность простоя крайне сложно. Однако, в отдельных случаях, если нам удастся доказать, что производственный план по данному подразделению не снизился, что операцию работника по факту выполняет на его рабочем месте в его смену другой человек - тогда мы можем обращаться в Инспекцию по труду, Прокуратуру и даже в суд, и утверждать, что работника отправили в простой незаконно, что это дискриминация и сделано с целью давления. Что вам потребуется:

1. Доказательства, что производственный план, касательно данного подразделения не сократился - копию документов по производственному заданию (желательно, но почти не реально) или, что более реально, показания свидетелей - работников подразделения, заверяющих, что по факту они работают и получают производственные задания не меньше, чем раньше.

2. Показания свидетелей, что на вашей операции занят другой работник. Желательно оформить это, как акт, составленный самим работником и подписанный двумя свидетелями - примерно так: «Мы (Ф.И.О.), работники ОАО «АВТОВАЗ» (производство, цех, должность) удостоверяем, что (далее описание, что на конкретной операции на конкретном рабочем месте, закрепленном за инициатором составления акта, работает другой человек), (далее дата и росписи с расшифровкой фамилий)». Свидетелями в этом случае могут быть не обязательно работники вашей бригады.

3. Надлежаще заверенная копия вашего трудового договора и иных документов, где есть указание ваших трудовых обязанностей (приказы о приеме на работу, переводах, если были переводы и т.п.). Получить документы можно в «высотке». Надо написать заявление (и его копию) на имя гендиректора Комарова с просьбой о предоставлении интересующих вас документов, с перечислением этих документов, и отдать это заявление секретарю. На копии заявления секретарь распишет, что данное заявление принято. В заявление можно сослаться на ст. 62 ТК РФ, на основании которой вы имеете право получить копии всех документов, регулирующих лично вашу трудовую деятельность. Необходимо так же указать свой почтовый адрес и телефон, чтобы с вами могли связаться, когда копии будут готовы. В течении трех дней вы должны получить ответ. Если нет - это уже нарушение закона и повод для жалобы в Инспекцию по труду и Прокуратуру.

4. Если у вас есть видео или аудио записи разговоров с начальством, где вам говорят что-то типа: «все равно здесь работать не будешь» или иные угрозы и давление - такие материалы тоже пригодятся.

5. Наконец, следует грамотно составить жалобу в Инспекцию по труду, обращение в Прокуратуру или иск в суд. Для этого рекомендуем проконсультироваться с юристом, или с представителем профсоюза «Единство». Для начала можно обратиться к нам в редакцию. Не рекомендуем обращаться с этим, впрочем, как и с чем-либо вообще, к АСМ - этот профсоюз выступает на стороне администрации ВАЗа. В лучшем случае вас там просто пошлют по всем известному адресу, в худшем случае - запутают и дадут вредные для вас рекомендации.

Если вы вместе с другими работниками сидите на 2/3, но других отпускают домой, а вас заставляют сидеть на рабочем месте, но оплачивается вам простой одинаково (по одному и тому же коду) - это так же является дискриминацией. В этом случае подождите какое-то время, чтобы было больше прецедентов. Каждый раз, когда коллег отпустили домой, а вас нет - составляйте акт (как в разделе 2). Дальше все то же - жалоба в Инспекцию по труду и Прокуратуру, иск в суд.

Сразу предупреждаем: доказать дискриминацию крайне сложно. Если вы решили это делать - не ждите быстрого результата. Зато будет много нервотрепки и настоящей война с начальством. Делать это можно лишь в случае стопроцентной поддержки со стороны большинства коллег и твердой уверенности в собственной позиции и готовности ее отстаивать. И, начиная такую борьбу, обязательно поставьте в известность хотя бы профсоюз «Единство» - чтобы не оказаться с работодателем один на один.

Если же достаточной уверенности в своих силах нет - сидите спокойно на 2/3, не обращайте внимание на угрозы начальства и ограничьтесь менее глобальными юридическими шагами, о которых было рассказано выше.

Главное, не поддаваться на давление. Никто не лишит нас рабочих мест - если мы сами не позволим. Так защитим себя сами!

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.

Расматривая 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!

8 - 9 8 7 - 9 6 9 - 1 1 - 8 1 Галина
8 - 9 6 0 - 8 4 0 - 8 6 - 1 9 Сергей
www.rwp.ru E-mail: mail@rwp.ru