

СВОБОДНЫЙ ПРОФСОЮЗ

НЕЗАВИСИМЫЙ ЖУРНАЛ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ

**В ЦЕНТРЕ
ВНИМАНИЯ:
АВТОПРОМ**
стр. 9

**ТЕМА НОМЕРА:
ПРАВО НА
ЗАБАСТОВКУ**
стр. 16

№1 (1) 2007



СОДЕРЖАНИЕ

новости профсоюзного движения

Юрий ВИНЬКОВ ОБЗОР ХРОНИКИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В СЕНТЯБРЕ–ДЕКАБРЕ 2006 ГОДА	3
ПРОДОЛЖАЕТСЯ РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	6
ФОРДОВЦЫ ВСТУПАЮТ В БОРЬБУ ЗА НОВЫЙ КОЛДОГОВОР	6
СОЗДАН НЕЗАВИСИМЫЙ ПРОФЦЕНТР В АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИИ	7
ОСТРЫЙ КОНФЛИКТ НА «ДЖИ ЭМ АВТОВАЗ»	7
Георгий ЛОСЕВ ПРОФСОЮЗЫ САНКТ–ПЕТЕРБУРГА СОЗДАЮТ КОМИТЕТ СОЛИДАРНЫХ ДЕЙСТВИЙ	8

в центре внимания: автопромышленность

Андрей ЛЯПИН ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В АВТОМОБИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ... ЗАВТРА	9
Алексей ЭТМАНОВ: «ПРИБЫЛЬ КАПИТАЛИСТА РАСТЕТ, А ЗДОРОВЬЕ РАБОЧЕГО ГРОБИТСЯ»	11
Петр ЗОЛОТАРЕВ: «Одна из главных проблем — НЕОРГАНИЗОВАННОСТЬ РАБОТНИКОВ»	12
Андрей ЛЯПИН: «БЕЗЗУБЫЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКА НЕ ЗАЩИТИТ»	14

тема номера

Елена ГЕРАСИМОВА, Олег БАБИЧ ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ	16
--	----

обмен опытом

Ольга БОЙКО, Юрий ВИНЬКОВ Уроки «Холодмаша»	19
---	----

люди

Светлана РАЗИНА: «Если я ставлю цель — я все равно приду к ней»	23
---	----

На обложке:

собрание рабочих «Форд Мотор Компани»
(Всеволожск, Ленинградская область)

С олидарность, совместное действие — это та незыблемая основа, на которой строится всякая борьба трудящихся за свои права. А единство в действии, в свою очередь, требует обмена информацией, мнениями, опытом.

Журнал, первый номер которого Вы держите в руках, — это попытка создать площадку для такого обмена в развивающемся профсоюзном движении России. Мы — все, кто работал над этим изданием, — очень надеемся, что наша инициатива найдет отклик и окажется полезной. Мы готовы и стремимся продолжить начатое дело, которое считаем чрезвычайно важным. Вместе с тем, мы не хотим выпускать журнал «для профсоюзных активистов» или «о профсоюзах». Начиная это издание, мы приглашаем Вас к совместной работе.

2007 год обещает быть трудным для свободных профсоюзов. Как это было уже не раз, накануне выборов политики всех мастей точат зубы на «электоральный потенциал» социальных инициатив. Поэтому сегодня вопрос о ясном понимании своих задач, о действительно независимой позиции профсоюзов, стоит остро как никогда. По мере сил мы хотели бы вместе с Вами работать над формулированием такой позиции.

Этот номер посвящен двум основным темам: созданию первого независимого профцентра в автомобилестроении — одной из наиболее бурно развивающихся отраслей российской промышленности, где организации работников получили шанс встать на путь наступательной борьбы, — и праву на забастовку в свете принятого прошлой осенью пакета поправок в Трудовой кодекс.

В других рубриках журнала мы хотим давать обзор новостей и тенденций профсоюзного движения, анализировать конкретные трудовые конфликты, рассказывать о повседневной работе активистов. Со следующего номера в журнале откроется рубрика юридических консультаций.

Всего в 2007 году выйдет 4 номера журнала. Журнал распространяется бесплатно.

С надеждой на Ваше
внимание и поддержку,
Маша КУРЗИНА,
редактор
(kashamanka@yahoo.com)

Успехов в борьбе!

Юрий ВИНЬКОВ,

правовой инспектор труда Межрегионального объединения рабочих профсоюзов «Защита Труда» по Московской области

ОБЗОР ХРОНИКИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В СЕНТЯБРЕ–ДЕКАБРЕ 2006 ГОДА

Хроника профсоюзного и рабочего движения за четвертый квартал 2006 года показывает, что после вступления в действие последних изменений в российское трудовое законодательство целому ряду крупных профсоюзных организаций и объединений удалось добиться от «социальных партнеров» весьма существенных уступок, внесения в коллективные договоры, отраслевые и территориальные соглашения прогрессивных изменений и дополнений. И это несмотря на то, что последняя редакция ТК РФ в целом носит антирабочий характер.

Так, подписанный 8 декабря 2006 года в г. Мирном Коллективный договор между АК «АЛРОСА» и профсоюзом «Профалмаз», сообщает пресс-служба алмазной компании, является одним из лучших в Российской Федерации с точки зрения построения системы социальных гарантий. При этом подчеркивается, что члены Совета профсоюза «Профалмаз» голосовали за новый Коллективный договор единогласно. Ожидается, что в первом квартале 2007 года по ряду вопросов социально-культурного направления будут разработаны дополнительные положения. Что ж, столь высокая ответственность сторон социального партнерства не может не радовать. Хотелось бы, однако, задаться вопросом, а что раньше мешало Компании «АЛРОСА» с ее доходами обеспечить своим рабочим эти лучшие в России социальные гарантии.

Большим успехом Горно-металлургического профсоюза России, несомненно, является заключение им с представителями «Евраз Груп» и ООО «Сталь НК» «Соглашения о социальных гарантиях работникам «Сталь НК», высвобождаемым в связи с выводом производственных мощностей». Подпадающих под сокращение металлургов новокузнецких НКМК и Запсиба теперь не просто выставляют за ворота, им выплатят среднюю зарплату за 12 месяцев, сохраняют льготы, предусмотренные коллективным договором, тем, кому положено, досрочно оформят пенсии, окажут помощь в переобучении и возможном трудоустройстве, бесплатно проконсультируют, как открыть собственное дело, если уволенные по сокращению рабочие вдруг сами захотят стать предпринимателями. Если и этого окажется мало, для тех, кто не сумеет безболезненно адаптироваться к новому образу жизни, проведут бесплатные тренинги по психологической реабилитации. Как тут не восхищаться прозорливостью составителей Соглашения – неуважительное отношение к рабочему классу в Кузбассе может обойтись дороже.

Ранее Горно-металлургическому профсоюзу России удалось заключить отраслевое соглашение с отраслевой ассоциацией работодателей АМРОС. В настоящее время, опираясь на данное соглашение, профсоюз ведет официально зарегистрированный коллективный трудовой спор с ОАО «Евразу-

да», рудники и обогатительные фабрики которого расположены в Кемеровской области, Хакасии и Красноярском крае.

И даже ОАО «Территориальная генерирующая компания № 2» (ТГК-2) первым для межрегиональных компаний Холдинга РАО «ЕЭС России» подписало с Советом представителей первичных профсоюзных организаций ТГК-2 Коллективный договор на 2007-2008 гг., который, по словам генерального директора ОАО А.Вагнера, обеспечивает полную социальную защищенность работников компании и даже позволяет решать многие социальные вопросы с опережением.

Удивляет, однако, та невозможная ранее уступчивость работодателей и легкость, с которой профсоюзам удается добиваться этих, несомненно, прогрессивных подвижек. Более того, в ряде случаев, если верить официальным хроникам, сами работодатели и региональные власти выступают, чуть ли не инициаторами этих изменений. Власти Пензенской области, например, объявили даже конкурс на лучший коллективный договор. В Мари Эл, Мордовии, Хабаровском крае, Тамбовской области, в Великом Новгороде, в Череповце подписаны трехсторонние соглашения, которыми на указанных территориях наемным работникам гарантируются зарплаты не ниже прожиточного минимума и их ежегодный рост с опережением инфляции. Справедливости ради сле-

дует отметить, что в Хабаровском крае этим вопросам и раньше уделялось достаточно серьезное внимание. Однако даже в погрязшем в межклановых разборках насквозь коррумпированном Дагестане новые власти заявили о намерении создать трехстороннюю комиссию на республиканском уровне.

А вот вообще ошеломляющее известие. В Верховном суде Республики Хакасия создан профсоюз, в который вошли не только технические работники, но и судьи. Создан профсоюз и в Верховном Совете Республики. По два профсоюза созданы в МВД и МЧС Хакасии. Решается вопрос о создании профсоюза в прокуратуре. Знай, как говорится, наших!

С чего бы все это? Все очень просто — президентская вертикаль спустила вниз директиву. В демократической Хакасии ее, как заведено, довели до абсурда. Вполне очевидно, что и недавние правительственные решения об увеличении размера тарифной ставки первого разряда ЕТС и увеличении размера МРОТ, а также «грозные» предупреждения об усилении ответственности работодателей за нарушения, связанные с размером и сроками выплаты зарплаты, также носят в основном популистский характер в преддверии думских и президентских выборов. Все это звенья одной цепи, как и пресловутые национальные проекты.

Власть чувствует, что настроение масс быстро меняется в сторону полного ее отрицания, и пытается выправить положение, используя для этого, политические и другие внешне ненасильственные (пока) средства. Впрочем, напрашивается одна мрачная аналогия, связанная с известной историей создания фашистами газовой камеры на базе автомобиля. Первые опыты показали, что чрезмерно быстрая подача в камеру выхлопных газов приводила к активным действиям обреченных. Охваченные паникой люди каким-то непостижимым образом повреждали обшивку душегубки. Были изобретены специальные газовые

фильтры, дозаторы, дезодоранты. Жертв сначала постепенно вводили в расслабленное, безвольное состояние, и только после этого шофер-палач нажимал на педаль акселератора до упора.

Последние действия центральных и региональных властей, громко анонсированные как проявление заботы о дальнейшем развитии равноправного социального партнерства и даже забота о развитии профсоюзного движения, — это не просто заигрывание с ФНПРовской верхушкой. Тем более, у власти нет никаких оснований сомневаться в лояльности شماковско-исаевской команды. Власть скорее озабочена ослабле-

В ТК Внесены изменения, направленные на укрепление позиций ФНПР, что, по мнению Андрея Исаева, должно привести к дальнейшему ограничению возможностей альтернативных профсоюзов.

нием авторитета и влияния ФНПР и, наоборот, ростом авторитета действительно независимых профсоюзов. Именно поэтому в ТК РФ были внесены изменения, направленные на укрепление позиций первичных профсоюзных организаций, под которыми, естественно, подразумеваются структуры ФНПР, что, по мнению того же Андрея Исаева, должно привести к дальнейшему ограничению возможностей альтернативных профсоюзов.

Как курьез можно отметить и выделение государством в декабре 2006 года ничем не известному фонду «Сто лет профсоюзам в России», созданному руководством ФНПР, 2 млн. рублей в рамках «развития гражданского общества» и «программ профсоюзного образования». И это только первый транш!

Между тем практика рабочего движения всегда доказывала, что реальный авторитет многих альтернативных профсоюзов, в отличие от официальных, всегда опирается не на бумажные полномочия и численность, а на сознательное членство в этих профсоюзах людей, осознанно вставших на путь борьбы за свои права. Мотивация профсоюзного членства в ФНПРовских структурах зачастую носит чисто потребительский характер, что в принципе не позволяет даже именовать эти структуры в полном смысле профсоюзными. ФНПРовские функционеры, прекрасно понимая это, тем не менее, сознательно поддерживают статус-кво, поскольку, также как и власти, небезосновательно боятся настоящей активности своих членов.

Самостоятельные и осознанные действия работников за свои права, деятельность независимых профсоюзов всегда вызывали у чиновников и профбоссов страх. В хронике борьбы осени 2006 года запомнились яркие выступления работников «Сургутнефтегаза», «Славнефти», «ТНК-ВР» в городах Ханты-Мансийского автономного округа — в Сургуте, Пойковском, Мегионе, Нижневартовске, Лянторе, а также акции солидарности, в том числе в Тюмени и в Москве, пикетирование съезда ФНПР и офисов «Сургутнефтегаза» и «ТНК-ВР» в Москве.

Требования повышения заработной платы, погашения долгов, своевременной выплаты зарплаты выдвигали коммунальщики Усть-Большерецкого района Камчатки, трех птицефабрик в Вологодском районе Вологодской области, работники бюджетных организаций Иркутской области, рабочие десяти рудников и обогатительных фабрик ОАО «Евразруда» в Кемеровской области, Хакасии, Красноярском крае, работники нефтегазовой промышленности Ханты-Мансийского АО, металлурги г. Каменск-Уральского Свердловской области, пищевики предприятий компании «Юнайтед Бейкерс

Псков» и предприятий аутсорсинговой компании «Корпус-Груп» (корпорация Нестле) в г. Тимашевске Краснодарского края.

На съезде Профсоюза авиационных работников радиолокации, радионавигации и связи принято решение о проведении Общероссийской забастовки работников данной отрасли. Основное требование – повышение заработной платы до удовлетворяющего трудящихся уровня.

Против закрытия своих предприятий, за сохранение рабочих мест выступали работники ОАО «Псковский кабельный завод», ОАО «Тольятти Азот». Новосибирского завода «Спецжелезобетон», Ивановского мебельного комбината.

Обращает на себя внимание расширение спектра социально значимых проблем, к решению которых все чаще стали обращаться профсоюзы, нередко выходя за рамки непосредственных трудовых и смежных отношений. Это организация акций протеста против роста тарифов ЖКХ и бедности (Красноярский край), инициирование судебных исков против должников перед Пенсионным фондом, а также индивидуальных исков пенсионеров к Пенсионному фонду (Пенза), акции протеста против роста цен на моторное топливо (Белгородская область), акции протеста против уничтожения городского электрического транспорта (Томск), привлечение к ответственности руководителей, скрывающих доходы от налогообложения (Новосибирск), вылавливание (!) и привлечение к ответственности недобросовестных судовладельцев, которые обманывают моряков, недоплачивают им зарплату (Петропавловск-Камчатский, Находка).

В ходе своего осеннего наступления рабочие «Сургутнефтегаза» предъявили работодателю в числе прочих и такие, на первый взгляд, необычные требования: обучить менеджеров «Сургутнефтегаза» основам этики, методам поддержания в коллективе нормальных чело-

веческих отношений, заставить их изучить Конституцию РФ, прекратить давление на работников, отстаивающих свои законные права.

Выдвижение этих требований весьма злободневно, поскольку практически повсеместно до предела обострилась проблема хамского отношения к рабочим со стороны начальников и охраны. Униженного, забитого человека невозможно подвинуть на борьбу за его же права. Поэтому сегодня чрезвычайно важно помочь людям сохранить в себе чувство собственного достоинства, не дать втоптать себя в грязь, превратить в бессловесное быдло, к чему сознательно стремятся многие работодатели.

*СЕГОДНЯ ОРГАНИЗОВАТЬ
В РОССИИ ЗАКОННУЮ ЗАБАСТОВКУ,
С СОБЛЮДЕНИЕМ ВСЕХ ПРАВИЛ,
ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ДЕЙСТВУЮЩИМ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ,
ПРАКТИЧЕСКИ НЕРЕАЛЬНО.*

Между тем, дело дошло до того, что работодатели все чаще прибегают в целях устрашения к физической расправе с неугодными работниками, как это было в г. Жуковском Московской области, или даже к физическому уничтожению лидеров рабочего движения, о чем цинично поведал О.Дерипаска в своем нашумевшем интервью.

Вызывает интерес сообщение из г. Череповца Вологодской области, где горком профсоюза работников образования заключил с мэрией города двухстороннее соглашение. Местные власти согласились пойти на это после серии громких скандалов, связанных с грубыми финансовыми нарушениями в школах города. Теперь учительский профсоюз наделен правом участия в системе оплаты труда, распределения и контроля за финансами в об-

разовательных учреждениях. В частности, профсоюз намерен контролировать в первую очередь такой злободневный для учительских коллективов вопрос, как распределение надтарифных средств и других стимулирующих выплат.

Следует отметить, что в образовательных учреждениях проблем, требующих профсоюзного вмешательства, накопилось не меньше, чем в производственных коллективах. Между тем, более половины педагогов не состоят в профсоюзах, поскольку многие директора поспособствовали их роспуску «за ненадобностью». Директора давно превратились из педагогов в работодателей со всеми вытекающими из этого последствиями. Морально-психологический климат во многих школах ничуть не лучше, чем на заводах. Как и рабочие, рядовые педагоги в полной мере страдают от произвола руководителей, от постоянной давилки, унижения их человеческого достоинства. Все это стало одной из причин создания нового независимого профсоюза – Межрегионального профессионального союза работников и учащихся организаций образования, науки и культуры.

В Санкт-Петербурге прошел «Первый Санкт-Петербургский профсоюзный форум». В нем приняли участие представители профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, а именно профсоюзы докеров, бортпроводников, летчиков, авиадиспетчеров, локомотивных бригад железнодорожников, теплоэнергетиков, работников завода «Форд», рефрижераторного депо «Предпортовая» и пивоварни «Хейнекен», профсоюзы Ленинградского металлического завода, завода «Электросила», профсоюза моряков, службы судебных приставов, а также представители Санкт-Петербургского профсоюзного Комитета солидарных действий и СПбОО «Петербургская Эгида», всего около 40 человек. Главной темой форума стали последние изменения в Трудовом кодексе РФ. Юристы «Эги-

ды» поделились опытом судебной практики по трудовым спорам.

В Государственной думе по инициативе Заместителя председателя Комитета ГД по труду и социальной политике В.А.Тюлькина проведен круглый стол «О перспективных направлениях совершенствования трудового законодательства Российской Федерации с учетом передовых достижений наиболее развитых стран мира и Международной организации труда». Первоначально заявленная тема этого круглого стола была сформулирована уже – «О выполнении рекомендаций конференции МОТ по демократизации трудового законодательства России (по вопросам организации и проведения забастовок)», поэтому основное обсуждение сосредоточилось именно на проблеме забастовок. Профсоюзные лидеры говорили о том, что сегодня организовать в России законную забастовку, с соблюдением всех правил, предусмотренных действующим законодательством, практически нереально. Более того, тот факт, что забастовки допускаются только для разрешения коллективных трудовых споров, явно не позволяет профсоюзам использовать их как действенное и эффективное право для защиты интересов трудящихся, критики социальной политики правительства. Все участники круглого стола безоговорочно поддержали необходимость внесения поправок в законодательство в соответствии с рекомендациями МОТ, включая право на забастовки солидарности, необходимости принятия специального Федерального Закона о забастовках.

Пока же самым действенным легальным методом борьбы трудящихся за свои права остается борьба за коллективный договор, максимально учитывающий требования, законные права и интересы наемных работников. И вступление с 6 октября 2006 года в действие последних изменений и дополнений в Трудовом кодексе РФ – хороший повод заставить работодателей сесть за стол переговоров.

ПРОДОЛЖАЕТСЯ РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В октябре состоялась встреча КС профсоюзов «Хайникен» с российским руководством компании, посвященная необходимости подписания двухстороннего рамочного соглашения. Несмотря на то, что менеджмент корпорации считает такое соглашение «преждевременным», профсоюзы намерены отстаивать свою позицию, прежде всего, в отношении недопущения аутсорсинга и необходимости индексации зарплаты.

19–21 ноября в Тимашевске состоялась встреча КС профсоюзов Nestle, в которой приняли участие и представители менеджмента компании. Одна из важнейших тем обсуждения – аутсорсинговые предприятия: несмотря на то, что, скажем, на заводе в Тимашевске профсоюзу удалось взять под контроль условия труда «заштатных» работников, в целом гарантии занятости у них продолжают оставаться более шаткими, чем у работников самой корпорации. Все профсоюзы, существующие на российских предприятиях Nestle, отметили первостепенность следующих позиций: сохранение стабильных графиков работы, справедливая оплата при совмещении и увеличении нагрузки, сохранение рабочих мест в штате компании, а также стремление к созданию первичек профсоюза на тех предприятиях Nestle, где они пока отсутствуют.

В начале декабря был учрежден координационный совет профсоюзов компании «Филлип Моррис» в России, в который вошли первичные организации из Краснодара, Санкт-Петербурга, а также Харькова (Украина), Клайпеды (Литва) и Алма-Аты (Казахстан). Несмотря на огромные расстояния между предприятиями и разницу в трудовом законодательстве разных стран, положение работников имеет много общего. Именно поэтому было решено создать единый представительный орган профсоюзов для ведения переговоров с транснациональной компанией

ФОРДОВЦЫ ВСТУПАЮТ В БОРЬБУ ЗА НОВЫЙ КОЛДОГОВОР

25 декабря истек установленный Трудовым кодексом срок для проведения переговоров по заключению коллективного договора между работодателем и работниками ЗАО «Форд Мотор Компани».

По мнению представителей профсоюза, все три месяца переговоров тактика администрации носила исключительно лицемерный характер – создать видимость переговорного процесса и как можно дольше тянуть время. Большинство разделов, которые влияют на материальное и социальное обеспечение работников, а также разделы, посвященные рабочему времени и времени отдыха, целиком ушли в протокол разногласий.

Между тем на предприятии продолжают нарушаться ТК РФ:

- не предоставляются ежегодные отпуска,
- не проводится аттестация рабочих мест и ознакомление работников с условиями труда, отсутствует нормирование труда,
- график работы и развозки составлены так, что рабочим приходится принудительно работать в выходной день,
- в отличие от рабочих, сотрудникам офиса зарплата повышается дважды в год, что явно является дискриминацией.

По результатам переговоров 25-26 декабря на заводе прошли посменные собрания, в которых участвовали около 1300 сотрудников ФМК. Было решено:

- 1) Принять статьи проекта колдоговора, ушедшие в протокол разногласий, в редакции трудового коллектива.
- 2) В случае отказа администрации – начать процедуру коллективного трудового спора и наделить профсоюз правом вести переговоры от имени всех работников предприятия.

СОЗДАН НЕЗАВИСИМЫЙ ПРОФЦЕНТР В АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИИ

14 июля в Санкт-Петербургском Дворце Молодежи состоялась учредительная конференция нового российского автомобилестроительного профсоюза. Он получил название Межрегиональный профсоюз работников автомобилестроения (МПРА). С целью создания нового профсоюза в Питер съехались делегаты и представители от 10 крупных автомобилестроительных предприятий, в том числе «Форд Мотор Компани», ОАО «АвтоВАЗ» (профсоюз «Единство»), Катерпиллер, АЗЛК. Таким

образом, было выполнено решение секторального совещания работников отрасли, состоявшегося 23 февраля по инициативе и при содействии Всероссийской Конфедерации Труда (ВКТ). Тогда автостроители однозначно высказались за необходимость создания собственного отраслевого профсоюзного объединения. Конференция приняла Устав и избрала двух сопредседателей профсоюза. Ими стали Петр Золотарев, председатель профсоюзной организации ОАО «АвтоВАЗ» – «Единство» (То-

льятти) и Алексей Этманов, председатель профсоюзной организации «Форд Моторз Компани» (Всеволожск). Сформирован Совет профсоюза и избрана контрольно-ревизионная комиссия. Делегаты Конференции единогласно проголосовали за включение нового профсоюза в состав ВКТ. Руководство профсоюза и его актив работают в направлении создания новых профсоюзных организаций на предприятиях отрасли и привлечении в состав профсоюза действующих первичек.

ОСТРЫЙ КОНФЛИКТ НА «ДЖИ ЭМ – АВТОВАЗ»

В середине лета 2006 на новом предприятии с иностранным участием, «Джи Эм – АвтоВАЗ», был создан независимый профсоюз, вошедший во Всероссийскую конфедерацию труда и МПРА. С самого начала молодой профсоюз столкнулся с жестким давлением администрации, отказывавшейся признавать сам факт существования организации рабочих.

Лидеры профсоюза – А.Ляпин, И.Шарафутдинова, Д.Барсуков неоднократно подвергались необоснованным дисциплинарным взысканиям и психологическому прессингу (в частности, путем отказа в предоставлении объема работ). 11 октября председатель профкома Андрей Ляпин был избит менеджерами «Джи Эм – АвтоВАЗ» при попытке подробно ознакомиться с текстом очередного взыскания. 18 ноября была незаконно уволена Ильсияр Шарафутдинова. В результате последовавшей широкой кампании протеста против репрессий в отношении профсоюза, в декабре было объявлено о предстоящей отставке директора завода Ричарда Свандо, антипрофсоюзная позиция которого была решающей для принятия репрессивных мер против самоорганизации работников.



Ильсияр Шарафутдинова

Одновременно руководство «GM-Europe» информировало ВКТ и председателя профсоюза «Джи Эм – АвтоВАЗ» Андрея Ляпина о том, что компания начала внутреннее расследование по фактам антипрофсоюзной деятельности на



Пикет в поддержку Ильсияр в Питере

предприятии. В адрес администрации и профсоюза уже поступил из Цюриха список вопросов по поводу давления на профсоюз и причин отказа от его признания.

Несмотря на непрекращавшееся давление, профком продолжает борьбу против многочисленных нарушений прав работников на заводе. Так, администрация завода не оплачивает прохождение работниками медосмотров, причем переносит их на нерабочее время, лицемерно заявляя, что «работники сами заинтересованы узнать о состоянии своего здоровья». Одновременно на предприятии действует система принуждения к сверхурочному труду: изменяется график развозки, а за отказ остаться на девятый час рабочим угрожают лишением премии по итогам года, при этом игнорируются требования самих работников о переносе сверхурочных на субботу за двойную оплату. Постоянно нарушаются нормы охраны труда: в цехах и служебных помещениях помещаются баки с ядовитыми веществами, не обеспечивается должным образом вентиляция цехов.

Более подробную информацию можно получить на сайте профкома: <http://www.gm.contr.info>

Георгий ЛОСЕВ

ПРОФСОЮЗЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА СОЗДАЮТ КОМИТЕТ СОЛИДАРНЫХ ДЕЙСТВИЙ

Комитет образовался на волне профсоюзной активности, которую спровоцировала прошлогодняя забастовка докеров. Точнее, активность была спровоцирована действиями администрации Порты. Докеры подвергались с ее стороны беспрецедентному давлению, зачастую незаконному. Например, был заблокировано помещение профкома, отключены телефоны. В газетах появились «заказухи» против профсоюза.

Независимые профсоюзы Питера были озадачены и напуганы. Стало ясно, что если сейчас докеров — самый сильный профсоюз города — раздавят, то раздавят и все остальные.

Профсоюзники собрались и решили оказать докерам посильную помощь. В тот момент профсоюз доминировал на территории Порты, но вне предприятия безнадежно проигрывал информационную войну. Официальные СМИ отказывались публиковать правдивую информацию о забастовке, поэтому первым действием созданного Комитета стала пресс-конференция.

Интерес был огромный. Журналисты были и так запуганы администрацией Порты, утверждавшей, что безответственные докеры отрежут Питер от моря, а когда на пресс-конференции председатель свободного профсоюза «Водоканала» заявил, что «если докерам не включат телефон, то он отключит в здании администрации воду» —

общественность впала в легкую панику.

И не удивительно. Ведь на пресс-конференции собрались представители профсоюзов Водоканала, железной дороги, теплосетей, авиадиспетчеры и летчики. Представляете, какое впечатление произвела речь профсоюзников?

Резонанс был большой, а администрация потеряла монополию на распространение информации.

Подготовка к акциям солидарности проходила в спешке, времени обсуждать уставы, программы и принципы не было. Так на практике и выработался единственный принцип, который действует до сих пор: «Солидарен? Действуй!» В то же время родилось и название Комитета солидарных действий.

После окончания забастовки докеров вопрос об оргпринципах Комитета всплыл опять и на сей раз в результате долгой и плотной дискуссии было принято решение, что КСД не ставит политических задач, не стремится к изменению трудового законодательства, не пытается захватить власть, уничтожить или создать профобъединение. Единственная задача Комитета — организация солидарных действий. Единственный принцип — принцип сетевой организации. Если согласен оказать солидарную поддержку борьбе какого-либо профсоюза — участвуй, не согласен — не участвуй.

За прошедший с момента возникновения КСД год Комитет успел поучаствовать в кампаниях со-

лидарности с профсоюзами Портофлота, Водоканала, рефдепо «Предпортовое», завода «Форд» и последних — с профсоюзами «Джи Эм — АвтоВАЗ» и Сургут-нефтегаза.

Результаты неоднозначные. С одной стороны, практически ни в одном случае работникам не удалось победить. С другой — рабочее движение в Питере явно усилилось. Круг влияния профсоюзов заметно вырос, сформировались организационные связи, возникло новое профобъединение автостроителей.

А главное — стало очевидно, что причина торжества работодателей лежит не в отсутствии солидарности, а в слабости самих рабочих организаций. И многие профсоюзники начинают это осознавать. Все больше рабочих активистов склоняется к мысли, что концентрация только на судебной борьбе и профсоюзный практицизм не способны и дальше приносить ощутимые результаты.

Активисты все больше задумываются о таком способе борьбы как коллективное действие. А отсюда вырастает необходимость возвращаться с профсоюзного «олимпа» к массе простых членов организации и вести среди них работу — привлекать к деятельности, пробуждать общественное сознание, будить от спячки.

И этот перенос акцента в деятельности профсоюзов открывает новую перспективу классовой борьбы.

Андрей ЛЯПИН,

председатель профкома работников ЗАО «Джи Эм – АвтоВАЗ» (Тольятти)

ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В АВТОМОБИЛЬНОЙ ОТРАСЛИ: ВЧЕРА, СЕГОДНЯ... ЗАВТРА

ЧЕМУ УЧИТ ИСТОРИЯ (ДЕРЕВО СИЛЬНО КОРНЯМИ)

В истории профсоюзного движения 20 века борьба и завоевания рабочих автомобильной промышленности, прежде всего автостроителей США (UAW) и Канады (CAW), занимают одно из самых заметных мест. Российские трудящиеся, сражающиеся сегодня за признание права на объединение, заключение коллективных договоров, право на забастовку и профсоюзный контроль на рабочих местах, проходят тот же путь с отставанием на 50-80 лет, но уже пользуются проторенными тропами и могут извлекать уроки из опыта своих товарищей, не повторять их ошибок, и добиться цели быстрее и с меньшими жертвами.

Позиции, которые мужественные пролетарии Америки завоевали в 30-х годах, обеспечили профсоюзам по всему миру плацдарм и открыли путь развития на десятки лет вперед, плодами их борьбы мы пользуемся по сей день. Гарантии и права профсоюзов, прописанные в конвенциях МОТ, Конституции РФ, ТК, Законе о профсоюзах и т.д., права, которые мы даже не вполне оценили и многие из которых успели уступить без борьбы, появились не по милости законодателя, не по чьей-то доброй воле. Они добыты кровью сотен расстрелянных полицией демонстрантов и пикетчиков, забитых битами мафии забастовщиков, похищенных и убитых профсоюзных активистов, прогнанных металлической арматурой и

булыжниками штрейкбрехеров. Долгое время таких понятий как «легальный профсоюз» и «легальная забастовка» просто не существовало, борьба рабочих могла быть только нелегальной, связанной с риском потери не только работы, но и свободы, здоровья, а иногда и жизни людей. Мы получили все права в наследство от своих предшественников и, как часто бывает в жизни, полученное без труда не ценится наследниками, а то, что не ценится, может также легко быть потеряно...

ГДЕ И ОТЧЕГО «ЗАВОДЯТСЯ» ПРОФСОЮЗЫ?

Давайте посмотрим, почему именно на почве автомобильной промышленности как десятилетия назад, так и сейчас независимое профсоюзное движение дает наиболее сильные всходы?

Этому, на мой взгляд, есть несколько объяснений. Во-первых, автомобилестроение и машиностроение, будучи одним из локомотивов экономики, развивается очень динамично, привлекая массы рабочей силы (не обязательно квалифицированной), тянет за собой, засасывает в пролетариат тысячи вчерашних крестьян, фермеров, солдат, молодежь, т.е. активных людей, восприимчивых к переменам и готовым на организованные радикальные действия. Во-вторых, экономически автомобильная отрасль всегда была и остается очень прибыльным бизнесом.

Давайте говорить откровенно, вы ведь не хотите и от меня получить порцию политкорректной и благодной лапши на уши о партнерстве, общности интересов работника и работодателя и т.п.? Желающих порассказать такое найдется в достаточном количестве и без меня.

Итак, что такое профсоюз? Это всегда передел доходов, более справедливое, с точки зрения работников, перераспределение результатов труда, прибыли в пользу тех, кто ее создал своим трудом, попытка ограничить власть и влияние хозяев, боссов и самим установить власть. Профсоюз в этом смысле – это, прежде всего, революция на предприятии, кто бы что ни говорил. Тут я говорю, конечно, о настоящих профсоюзах, в классическом смысле – таких сегодня единицы, а успешных, победивших – и того меньше.

Профсоюз появляется там, где, это немаловажно, есть что перераспределять, где перекос в распределении слишком велик. Так вот, в автомобильной отрасли всегда была хорошая прибыль, и она всегда распределялась не слишком справедливо. Тем не менее, рабочие-автостроители во всем «цивилизованном мире» – это рабочая элита, по уровню дохода стоящая выше работников других отраслей. У нас, конечно, пока не так, но затем весь сыр-бор профсоюзный и затевается, чтобы жить по-человечески...

КЛОНДАЙК ПОСРЕДИ БЕЗДОРОЖЬЯ...

Но вернемся в наше время и в нашу отрасль, вернемся в Россию-матушку. В России сейчас уникальная ситуация. У нас автомобильный бум. Невиданная динамика роста продаж автомобилей. Такого нигде в мире больше нет, и, наверное, уже не будет. Строится одновременно 7 автозаводов крупнейших мировых производителей, общей мощностью до миллиона автомобилей в год. Это только начало. В ближайшие 2-3 года эта цифра удвоится. Как минимум.

Сегодня в России существуют полугодовые очереди на дешевый автоширпотреб — немыслимая ситуация для мировых рынков. Производителей охватила золотая лихорадка, здесь сегодня делаются карьеры, зарабатываются суперприбыли, покрываются убытки, полученные на других рынках. Но кроме фантастического сбыта и не слишком избалованных покупателей, Россия оказалась богата неожиданно дешевой и исключительно подготовленной рабочей силой. Грамотного рабочего можно нанять за 1 доллар в час, инженера — за 2 доллара в час! У нас нередко на конвейере люди с высшим образованием, иногда не с одним, что для Запада невероятно. Почему так произошло — разговор отдельный, но если вкратце: мы пока еще «проедаем» наследие СССР с качественным бесплатным высшим образованием. Пройдет несколько лет и на конвейерах, как и везде в мире, будут пахать уже совсем другие люди, едва умеющие читать и писать. Вопрос в другом: что делать сейчас, как лучше воспользоваться уникальной благоприятной ситуацией, ведь она будет длиться не вечно — не дольше чем здесь будет хороший рынок сбыта, нефтедоллары, цены на нефть и т.п., короче «железо» нужно ковать теперь, пока рынок «горяч».

Сейчас ведь что происходит: на фоне всеобщей нищеты и убожества российского наемного труда даже 200-300\$ зарплаты рабочего автозавода кажутся вождельной

манной, вполне приличным заработком. Работодатель кидает на пару тысяч больше жалкого среднего уровня и гребет сверхприбыли, переводит валюту за кордон, а работники и общество остаются с носом: ни зарплаты нормальной, чтобы жить можно было по-человечески, ни налогов, на которые государство смогло бы позаботиться о социальных благах людей (образование, медицина, дороги и т.п.)

И дело ведь не в том, что работодатель в принципе не может или не готов заплатить больше. Нет. Ведь платят же американцу, собирающему «Фокусы», 25\$ в час (хотя «Фокусы» у них стоят даже дешевле, чем у нас). Просто неправильно, с точки зрения бизнеса, платить выше уровня цен на рынке за какой угодно товар: металл, электричество, рабочую силу...

ПУТЬ В БУДУЩЕ

Но как что же мы так продешевили-то? И как это поправить?

Иностранные автоконцерны принесли в Россию выработавшийся десятилетиями и жестко регламентированные процедуры, детально предписывающие промышленные операции и механизм управления производством. Кроме того, следует отметить, что на заводах иностранных производителей стараются придерживаться существующего законодательства («белая» зарплата, оплата больничных и сверхурочных и т. д.) — конечно, когда это не вступает в противоречие с задачей извлечения прибыли.

С другой стороны, на этих предприятиях практически полностью отсутствуют механизмы защиты интересов работников — нет КТС, отсутствуют даже «карманные», «желтые» профсоюзы, нет советов трудового коллектива, тем более — независимых профсоюзов. Работник оказывается в одиночестве перед сплоченной силой хозяев и менеджмента. А они в этой борьбе, когда надо, не гнушаются никакими средствами: не получается «прогнуть» рабочего по закону, заставят «по-плохому».

Само собой разумеется, что в этих условиях задача самоорганизации и создания независимых профсоюзов, способных эффективно защищать права рабочих, — самая настоятельная необходимость.

В процессе создания таких профсоюзов, рабочие сталкиваются с целым рядом трудностей.

Во-первых, это активное противодействие со стороны руководства предприятия. Создание независимого, неподконтрольного администрации профсоюза — это сегодня вызов самовластию менеджмента, их ничем не ограниченной власти. Это воспринимается как «бунт».

Во-вторых, независимый профсоюз вынужден сразу вступить в острое противостояние. Это необходимо как для самого его создания, так и потому, что права рабочих нарушаются так часто и грубо, что даже начало работы профсоюза вызывает настоящий взрыв классовой борьбы на предприятии.

И, в-третьих (и это, возможно, главная трудность сегодня), создание профсоюза наталкивается на апатию и социальную пассивность основной массы рабочих. Активистам приходится разьяснять самые базовые вещи, «азы» профсоюзной работы. За долгие годы рабочие привыкли думать, что профсоюзы не приносят реальной пользы, что они всегда на стороне работодателя. Или же в ходе каждодневной борьбы за поддержание маломальски достойной жизни у рабочих нет сил и желания думать об общей борьбе. Поэтому первейшая задача профсоюзных активистов сегодня — это разьяснение принципов и целей независимого профсоюзного движения. И конечно, практическая борьба за права рабочих. Только в этой работе по защите работников независимые профсоюзы и будут развиваться и крепнуть.

Рабочее движение в автомобильной промышленности через конфликты и противоречия идет к осознанию своих интересов, самоорганизации и борьбе за свои права.

Алексей ЭТМАНОВ,

председатель профкома ЗАО «Форд мотор компани» (Всеволожск),
сопредседатель МПРА:

«ПРИБЫЛЬ КАПИТАЛИСТА РАСТЕТ, А ЗДОРОВЬЕ РАБОЧЕГО ГРОБИТСЯ»

В. С какими основными проблемами, на ваш взгляд, сталкиваются работники отрасли? Прокомментируйте создание нового профцентра в автопромышленности. Чем было вызвано такое решение? Как вы оцениваете его перспективы?

О. На сегодняшний день главная проблема автомобильных рабочих — их разобщенность. Рабочие отечественных предприятий не готовы поддерживать борьбу рабочих на ТНК. Обоснования типа — они там с жиру бесятся. На самом деле из-за того, что чистый цех, эксплуатация рабочего не уменьшается, а наоборот. Сегодня мы выступили и совместно с «АвтоВАЗ» — «Единство» создали новый профсоюз, который, по нашему замыслу, должен объединить всех российских рабочих автомобильной промышленности. Сейчас он объединяет несколько первичных организаций, включая «Джи Эм — АвтоВАЗ» и «Нокиан Тайерс» (производство автошин). Огромный интерес проявляют рабочие на «Тойоте». Тем более что многие из них принимали участие в первых забастовках на «Форде» до того, как ушли туда.

В. Какова специфика работы на предприятиях с иностранным участием и на предприятиях, принадлежащих российским собственникам? Что это означает для работников? Для профсоюза?

О. На ТНК существует огромное давление на рабочих ввиду их тейлористского подхода и

желания эксплуатировать рабочего «от звонка до звонка». Желание использовать «гибкий подход к эксплуатации» заставляет их пле-

*СТОИТ ЗАДАЧА НА ВОЛНЕ
ДЕФИЦИТА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ ПОДНЯТЬ ПЛАНКУ
ОПЛАТЫ ТРУДА ДО НОРМАЛЬНОГО
УРОВНЯ, ЧТОБ ЗА ВЫСОКИЙ
УРОВЕНЬ ЭКСПЛУАТАЦИИ
БЫЛ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ
ЗАРПЛАТ... ХОТЯ МЫ ПРОТИВ
ВЫСОКОГО УРОВНЯ
ЭКСПЛУАТАЦИИ.*

вать на законы России, что проявляется в каких-то локальных нормативных актах по сокращению потерь (в их смысле) и отсутствию каких-либо четко определенных обязанностей. Это и снижение зарплат кое-где, и запрет на любые отвлечения от работы во время производства. Желание сэкономить за счет рабочего проявляется и в отказе от предоставления законного права на отпуск, и в прикармливании «овертаймами» (*сверхурочными — ред.*). Болезнь «овертаймания» — жуткая вещь. Человека приучают к переработкам, и он, вредя своему здоровью, имеет возможность проводить на заводе еще часов сто, за счет чего удваи-

вает свой оклад. А кто считает время и средства, которые он тратит после на восстановление подорванного здоровья? Нам твердят — производство безвредно! Никогда в жизни не видел сварочного или покрасочного цеха где бы не была признана вредность. А потеряешь здоровье через пять лет — и окажешься на улице!

Существует также институт «supervisors» — по-нашему мастер, по-ихнему (дословно) надсмотрщик. Вроде наши русские, а за прибавку к зарплате тысяч на десять более, чем у лучшего рабочего, готовы с бамбуковой палкой стоять и по спинам плохогнувшимся лупцевать. Продажные суки большей частью, хотя и у них люди падаются.

Вот те предпосылки которые опередили рост и успех нашего профсоюза. А так же обучение некоторых из нас в действительно боевых профсоюзах.

В. Расскажите коротко о вашей первичной организации.

О. Нашему возрожденному профсоюзу всего полтора года, а у нас уже огромный опыт побед и поражений, который мы обрели в нескольких массовых коллективных действиях. Мы охотно делимся своим опытом и знаниями, понимая, что только высокоорганизованные рабочие смогут противостоять работодателю и его стаду ублюдков, которое рабочий кормит своим трудом.

В. *Независимые профсоюзы в автотромышленности сегодня встали на путь наступательной борьбы. С чем это связано? Можно ли говорить о каком-то новом этапе в развитии профсоюзного движения?*

О. Вы спрашивали о наступательной стратегии. Что ж, не будешь наступать, так и помрешь на полдороге. Предприятие эффективно нас эксплуатирует, забывая эффективно поднимать заработную плату. Прибыль капиталиста растет, а здоровье рабочего гибнет. На сегодняшний день, несмотря на достаточно неплохие зарплаты, доля заработной платы в расходах предприятия составляет порядка 3% процентов. В нормальных предприятиях это на уровне 12%, на Западе доходит до 40%.

Заставляют эти цифры задуматься.

Россия сейчас последняя страна на карте, где можно не только дешево производить, но и продавать. Это ли не главное в производстве? Сейчас взоры всех мировых производителей повернуты на

Россию. Только в Питере строится еще 3 автозавода, парочка автокомпонентных и тд. А сколько в России в целом? Вот и стоит у нас задача на волне дефицита квалифицированных рабочих поднять планку оплаты труда до нормального уровня, чтоб за высокий уровень эксплуатации был высокий уровень зарплат... Хотя мы против высокого уровня эксплуатации.

Задача не только планку поднимать, но и рабочих организовать. Чтоб не издевались мастера, чтоб было уважение со стороны руководства. Чтоб не кормили лозунгами типа «Мы — одна команда». Они это придумали, чтоб денег не платить.

Перспективы развития профсоюзного движения в автоиндустрии — отличные. За счет именно конвейерного производства, за счет высоких требований к кандидатам, за счет поганого отношения к рабочим со стороны начальства. Рабочие, которые могут считать и обладают знаниями, очень легко начинают распознавать за мишурой и

блеском прозападного заводика основную цель пришлого капиталиста. А пришел он в Россию в погоне за баснословными прибылями, которые сулят продажи, и наименьшими затратами (дешевой рабочей силой) которую ему обещали в этой стране третьего мира. Но правда в том, что россияне быстро перестают отождествлять себя с туземцами, работающими за стеклянные бусы и «огненную воду». И понимание того, что бороться против власти денег и против законов, написанных в защиту работодателя, можно только объединившись, приходит так же быстро.

В. *Есть ли какой-либо специфический опыт в вашей профсоюзной практике, которым вы могли бы поделиться?*

О. На правах рекламы!! Обращайтесь и мы постараемся помочь своим опытом и знаниями.

Связаться с профкомом ФМК можно по электронной почте: etman@yandex.ru.

Петр ЗОЛОТАРЕВ,

*председатель профкома ОАО «АвтоВАЗ» — «Единство» (Тольятти),
сопредседатель МПРА:*

«ОДНА ИЗ ГЛАВНЫХ ПРОБЛЕМ — НЕОРГАНИЗОВАННОСТЬ РАБОТНИКОВ»

В. *С какими основными проблемами, на ваш взгляд, сталкиваются работники отрасли?*

О. Основная проблема — низкая заработная плата. По-моему, дело в том, что все отношения в отрасли регулируются менеджментом, который не прислушивается к мнению работников. А необхо-

димо соблюдение баланса интересов между трудом и капиталом. Тогда и будет стабильная работа.

В. *Какова специфика работы на предприятиях с иностранным участием и на предприятиях, принадлежащих российским собственникам?*

О. Специфика наша — нецивилизованный подход к отечественным работникам, отношение к нам как к стране «третьего мира». При учреждении предприятий декларируется, что зарплата будет соответствовать традиционно установленному уровню, но на самом деле этого не происходит. Совер-

шенно не принимаются в расчет нужды работников. Например, «ДжиЭм», «Форд» — это анти-профсоюзные компании. Не удивительно, что менеджеры из этих компаний помогают друг другу советами, как противодействовать независимым профсоюзам. Кроме того, всеми силами создаются карманные профсоюзы. Например, на ВАЗе действует профсоюз «Автосельхозмаш», в который входит больше 50% работников.

Проблема еще и в том, что не допускается участие независимых профсоюзов в заключении коллективного договора. Согласно принятым 1 октября 2006 года поправкам в трудовое законодательство, профсоюз, в котором состоит более 50% работников предприятия, обязан предлагать другим профсоюзом участвовать в Согласительной комиссии по заключению коллективного договора. Однако заключить коллективный договор на 2007 год «Автосельхозмаш» предложил до 1 октября. В результате профсоюз «Единство» в этих переговорах не смог участвовать.

При приеме на работу обязательно вступление в этот карманный профсоюз, в «Автосельхозмаш». Это незаконная и возмутительная практика, против нее прислали протесты уже более 2500 организаций и рабочих активистов со всего мира — из Италии, Бразилии, США.

В. *Расскажите коротко о вашей первичной организации.*

О. Наш профсоюз было создан 3 ноября 1990 года, и назывался тогда Независимый профсоюз ВАЗа. Создавался он вопреки старым профсоюзам. Мы предвидели, что новые рыночные отношения будут очень нелегкими для рабочих и нужен был профсоюз, который отвечал бы новым условиям. Мы также стремились отойти от традиционной советской профсоюзной схемы, в новый профсоюз должны были войти только работники, мы считаем, что работодатель в профсоюз не должен входить.

На учредительном собрании присутствовало 400 человек. Все работники понимают и поддерживают принцип различия интересов и в силу этого необходимости поддержания независимости профсоюза от работодателя.

Сейчас в профсоюз «Единство» входит около 1500 человек. Но в

*СПЕЦИФИКА НАША —
НЕЦИВИЛИЗОВАННЫЙ
ПОДХОД К ОТЕЧЕСТВЕННЫМ
РАБОТНИКАМ, ОТНОШЕНИЕ
К НАМ КАК К СТРАНЕ
«ТРЕТЬЕГО МИРА».*

неравной борьбе с работодателем реальных успехов добиться, к сожалению, очень сложно. На стороне работодателей — органы власти, прокуратура. После наших акций (а мы практикуем все виды протестов, включая митинги, заба-

*ГЛАВНЫЕ ТРУДНОСТИ: НАШЕ
ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО,
В КОТОРОМ ОГРАНИЧЕНЫ ПРАВА
ПРОФСОЮЗОВ, МАЛО ГАРАНТИЙ;
ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ АДМИНИСТРАЦИИ;
ИНЕРТНОСТЬ НАШИХ РАБОТНИКОВ*

стовки и т.д.) активисты профсоюза подвергаются давлению, их принуждают выйти из первички. Применяются угрозы увольнения, наказания. Жалобы в прокуратуру не дают желаемого результата — никаких нарушений не обнаруживается.

Но профсоюзные активисты держатся мужественно, ведут

борьбу. Свободные профсоюзы — гарант демократии.

В. *Независимые профсоюзы в автопромышленности сегодня встали на путь наступательной борьбы. С чем это связано? Можно ли говорить о каком-то новом этапе в развитии профсоюзного движения?*

О. Очевидно, что сейчас происходит подъем профсоюзного движения. Работники поняли — только независимые профсоюзы способны защищать их интересы. Кроме того, идет бурный рост автопромышленности, во многих городах строятся автозаводы.

На многих предприятиях, например, на «Джи Эм», очень плохо относятся к работникам, а это влечет за собой плохое качество продукции. Ведь капиталисты гонятся за прибылью, не обращая внимания на некачественные детали, на некачественную сборку.

Одна из главных проблем — неорганизованность работников. Когда они будут организованы и смогут бороться за свои права — тогда они и смогут добиться повышения заработной платы. Потому что деньги в отрасли есть, но они несправедливо перераспределяются.

В. *С какими основными трудностями сталкивается независимое профсоюзное движение в автопромышленности? в целом в России?*

О. Главная трудность — наше трудовое законодательство, в котором ограничены права профсоюзов, мало гарантий. Еще одна проблема — противодействие администрации образованию свободных профсоюзов. И наконец — инертность наших работников, живущих по принципу «не борись», «само срастется».

В. *Пожалуйста, прокомментируйте создание нового профцентра в автопромышленности. Чем было вызвано такое решение? Как вы оцениваете его перспективы?*

О. Создание профцентра – это следствие бурного роста автопромышленности, в которой крепнет рабочий класс. Задача этого объединения – повышение организованности. Если есть организационная база, то будет, что делать, и можно будет сделать гораздо больше. Почему именно в автопромышленности? Наверное, там сейчас сосредоточена наиболее сознательная часть рабочих.

Вместе легче выжить. Конкуренция – это нестабильность, а мы этого не хотим. К тому же, наличие

профцентра будет очень важно при обсуждении Тарифных соглашений по автопромышленности. Профцентр будет единственным представителем отрасли.

Но сохранение определенного уровня доходов и социальных гарантий требует участия государства как регулирующего органа в ходе этих процессов.

В. *Есть ли какой-либо специфический опыт в вашей профсоюзной практике, которым вы могли бы поделиться?*

О. За 16 лет борьбы мы накопили достаточно большой опыт. В частности, огромный юридический опыт, мы регулярно выигрываем суды, например, по случаям незаконного увольнения. Достаточно сказать, что к нам за консультацией обращаются многие опытные юристы.

Сильна у нас и организационная работа – мы научились быстро принимать нужные меры для защиты интересов работников.

Андрей ЛЯПИН,

председатель профкома работников ЗАО «Джи Эм – АвтоВАЗ» (Тольятти):

«БЕЗЗУБЫЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКА НЕ ЗАЩИТИТ»

В. *С какими основными проблемами, на ваш взгляд, сталкиваются работники отрасли?*

О. Проблемы в общем, такие же, как у всех: во-первых, зарплата не обеспечивает нормальный уровень жизни, особенно семейных рабочих. Но это общероссийская проблема, у автостроителей ситуация здесь даже получше, чем в других отраслях, не говоря уже о бюджетниках-пенсионерах (бизнес-то приносит живые деньги, крохи пирога рабочим перепадают чуть жирнее, чем у других). Но все равно – покупка жилья, качественный отдых, образование детей, при существующих зарплатах рабочим недоступны.

Другая проблема – условия труда на производстве. Нужно понимать, что сделать все «как надо»

стоит серьезных денег. В тоже время, безопасность рабочих денег напрямую не приносит, поэтому компании, как только могут, экономят на условиях труда. Не устанавливают дорогостоящие системы кондиционирования в цехах и офисах, экономят на средствах индивидуальной защиты (например, в камерах окраски на «Джи Эм – АвтоВАЗ» выдают лепестки-респираторы вместо защитного «скафандра» с автономной подачей воздуха, как на Форде). Используют списанное с других заводов оборудование. Автозаводы, особенно иностранные, напоминают режимные объекты, в стороне от внимания госорганов и общественного контроля они кукут прибыль на здоровье людей. Профзаболевания официально не признаются, а значит – не компенсируются. Несчаст-

ные случаи замалчиваются. Запросить информацию, организовать проверку, написать жалобу и добиться решения проблемы может только организация работников (и то не всегда просто), особенно если есть опыт, если есть квалифицированные инспекторы по охране труда.

В. *Какова специфика работы на предприятиях с иностранным участием и на предприятиях, принадлежащих российским собственникам? Что это означает для работников? Для профсоюза?*

О. Иностранные автокомпании уже обошли местных производителей по объему продаж и производства. В будущем именно они – как самостоятельно, так и в виде СП – будут основными работодателями отрасли. Поэтому есть

смысл присмотреться к ним поближе.

Прежде всего, иностранные автоконцерны строят в России новые заводы по крупноузловой сборке автомобилей из компонентов, произведенных за границей. Предприятий полного цикла практически нет. Это значит, что требования к квалификации рабочих самые минимальные, большинству операций можно научиться за несколько часов. А это предполагает низкую зарплату и возможность быстрой замены любого рабочего.

С одной стороны, работа на иностранном предприятии имеет свои плюсы: как правило, иностранцы стараются выглядеть законопослушными, поэтому закон без нужды и грубо стараются не нарушать, играть по правилам. В общем, выглядит все цивилизованно.

С другой стороны, механизмы защиты трудовых интересов работников в иностранных компаниях сведены к минимуму. Часто нет ничего: ни КТС, ни фнпрвской первички, ни совета трудового коллектива, не говоря уже о настоящем профсоюзе.

Вопреки бытующим представлениям, иностранная компания-производитель — организация весьма недемократичная, особенно в отношениях с рабочими, от которых не ожидается никакой инициативы или самостоятельности.

Без защитного механизма в виде независимой организации с правами и полномочиями, работник не имеет шанса на защиту от системы. Это надо четко представлять, и не тешить себя иллюзиями по поводу отношений профсоюза и работодателя: без борьбы, гармонично может возникнуть и существовать только один вид «профсоюза» — «карманный», проводящий политику и решения работодателя. Настоящий профсоюз должен быть готов к борьбе с первых дней своего существования, заставляя считаться с собой любыми имеющимися средствами, завоевывать авторитет у работодателя и работников.

В. *Независимые профсоюзы в автопромышленности сегодня встали на путь наступательной борьбы. С чем это связано? Можно ли говорить о каком-то новом этапе в развитии профсоюзного движения?*

О. *Обострение профсоюзной борьбы сегодня связано с тем, что сейчас начинают возникать*

ПРОФСОЮЗ ДОЛЖЕН БЫТЬ ГОТОВ К БОРЬБЕ С ПЕРВЫХ ДНЕЙ СВОЕГО СУЩЕСТВОВАНИЯ, ДОЛЖЕН ЗАСТАВЛЯТЬ СЧИТАТЬСЯ С СОБОЙ, ЗАВОЕВЫВАТЬ АВТОРИТЕТ У РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ.

самостоятельные, «несанкционированные» профсоюзы, а борьба — это сущность профсоюза, он для нее и создается. Там, где бороться не за что, профсоюз не нужен. Также не нужен он и для того, чтобы ложиться под работодателя. Сегодня борьба обостряется в связи с ростом и развитием профдвижения.

ГЛАВНАЯ ПРОБЛЕМА — НЕ РАБОТОДАТЕЛЬ, С НИМ ВСЕ ЯСНО, ГОРАЗДО ТРУДНЕЕ ПРЕОДОЛЕТЬ ПОСЛЕДСТВИЯ ДИСКРЕДИТАЦИИ ПРОФДВИЖЕНИЯ ОФИЦИАЛЬНЫМИ СОГЛАШАТЕЛЬСКИМИ ПРОФКОМАМИ.

Наверное, это новый этап. Хочется верить, что движение есть и оно развивается, крепнет, появляются профсоюзы, готовые бороться за решение конкретных проблем на рабочих местах, не боящиеся пойти на конфликт с работодателем, ведь именно

борьба — это показатель живой организации.

В. *С какими основными трудностями сталкивается независимое профсоюзное движение в автопромышленности? в целом в России? Каковы его перспективы?*

О. *Как в любом новом деле, главная трудность профорганизации — в преодолении пассивности и инертности основной массы работников. В преодолении лени и нежелания сделать что-нибудь для изменения своего положения. Может быть, эта сверхосторожность действует как защитный механизм, позволивший людям выжить (не высовывайся, и целее будешь)? Приходится объяснять саму идею профсоюза, проходить азы, усвоенные во всем мире многие поколения назад. И, конечно, преодолевать стереотипы, оказавшиеся прочно связанными с этим понятием за годы «бесскласовости» профсоюзов. Тогда профкомы вместе с директорами «строили социализм», партнерствовали, а по-другому и быть не могло, классов не было, противоречий тоже, профсоюз был частью системы управления и полем деятельности общественников. Боевые инстинкты профкому были не нужны и отмерли окончательно. И унаследованные с тех времен профсоюзы даже при смене формации на капиталистическую, с присущими ей противоречиями, сами не изменились: они продолжают «дружить и соглашаться» с администрацией, по-другому они не могут, не умеют и не хотят. А беззубый профсоюз работника не защитит и поэтому практически неинтересен. В итоге часто люди просто отмахиваются от любого профсоюза, не разобравшись в сути. Поэтому у независимых профсоюзов главная проблема — не работодатель, с ним все ясно, гораздо труднее преодолеть последствия дискредитации профдвижения официальными соглашательскими профкомами, сплошь и рядом выступающими в роли штрейкбрехеров.*

Елена ГЕРАСИМОВА,
директор Центра социально-трудовых прав

Олег БАБИЧ,
секретарь по организационной работе Межрегионального объединения рабочих профсоюзов «Защита Труда»

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ

Летом 2005 года вопрос демократизации российского законодательства в части регулирования права на забастовки обсуждался на конференции Международной организации труда, однако возник он намного раньше. История его постановки связана с работой двух контрольных органов Международной организации труда, а именно Комитета по свободе объединений и Комитета экспертов.

Как известно, Российская Федерация является членом МОТ. Еще Советский Союз ратифицировал конвенции в области свободы объединения, в частности, конвенцию 87 «О свободе объединения и защите права на организацию», которая гарантирует право на забастовку. Поэтому применение 87-й конвенции в Российской Федерации является обязательным. Кроме того, в 1998 году МОТ приняла декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизмах их реализации, предусматривающую четыре основных фундаментальных права в сфере труда, которые должны соблюдаться всеми государствами и членами Международной организации труда, вне зависимости от факта ратификации конвенций, регулирующих эти права. И одно из этих четырех прав — это право на свободу объединения. По большому счету нам даже не имеет смысла ставить вопрос о том, ратифицирована 87-я конвенция или нет: как член МОТ Российская Федерация обязана следовать положениям всех ее конвенций. Но, как уже упоминалось, она ратифицирована и давно.

Одна из статей этой конвенции, а именно статья 3, фиксирует право организаций трудящихся, под которыми понимаются в первую очередь профсоюзы, на самостоятельную организацию своей деятельности и формулирование программ своих действий. Во всем мире сформировалось и считается традиционным понимание, что «право на организацию собственной деятельности» подразумевает, в том числе, в качестве одного из самых главных и фундаментальных пунктов право на забастовку. И хотя в тексте 87-й конвенции оно не упомянуто прямо, мы должны понимать, что право на забастовку является основополагающим и признается всем мировым сообществом именно как вытекающее из 87-й конвенции. И Российская Федерация, как минимум на декларативном уровне, его, конечно же, признает.

Вопрос о границах признания права на забастовку регулируется статьей 37 Конституции РФ и 61-й главой Трудового кодекса, которая носит название «Разрешение коллективных трудовых споров». Это чрезвычайно важно, поскольку означает, что в нашей стране право на забастовку рассматривается именно в контексте способа разрешения коллективных трудовых споров. **Итак, одна из существующих сегодня проблем — ограничение сферы применения права на забастовку в Российской Федерации.**

Другая проблема — это процедуры, которые были прописаны в ранее действовавшем законодательстве и существуют сейчас в Трудовом кодексе. Они определяют, как, собственно, работники или профсоюзы могут воспользоваться правом на забастовку. И, безусловно, эти процедуры являются чрезвычайно обременительными для работников, они крайне сложны и не позволяют эффективно использовать забастовку даже в установленных законом границах.

И третий аспект — это то, какая сложилась правоприменительная практика, ведь даже в условиях, может быть, хорошего законодательства о реализации права на забастовку оно может быть ограничено косвенными путями. Тут важно, что наша правоприменительная практика, в том числе судебная, развивается таким образом, что реально работникам очень тяжело провести забастовку, если они объявляют и пытаются проводить ее в соответствии с процедурами, предусмотренными в ТК. Это связано, в первую очередь с тем, что профсоюзы, пытающиеся соблюдать все предусмотренные процедуры, оказываются перед следующей проблемой: работодатель очень быстро предъявляет иск о признании забастовки незаконной, и суды находят формальные или неформальные поводы для того, чтобы отложить объявленную забастовку или приостановить уже идущую и признать ее незаконной. Так, принимается очень много решений, которые потом обжалуются в Верховном Суде и в итоге отменяются им. Но к тому моменту, когда Верховный Суд отменяет решение о признании забастовки незаконной, люди уже вышли из

продолжение на стр. 18 >>

КОММЕНТАРИИ:

Алексей ЭТМАНОВ,
 председатель профкома
 ЗАО «Форд мотор компании»,
 сопредседатель МПРА:

«В российском законодательстве сейчас настолько сложна процедура объявления забастовки, что на законных основаниях ее почти невозможно провести. Но мы пришли к тому, что сначала стоит ее провести, а потом пусть работодатель доказывает в суде, законна ли забастовка».

Ален КРИВИН,
 лидер Революционной
 коммунистической лиги Франции,
 депутат Европарламента
 1999-2004 гг.:

«На сегодняшний день можно говорить о том, что в большинстве западноевропейских стран право на забастовку признано в полном объеме. Забастовки проходят без какого-либо существенного давления или репрессий. Ситуация, несомненно, более благоприятна для рабочих и профсоюзных активистов, чем в России. Однако существует общая тенденция к введению новых законодательных норм, которые должны затруднить организацию забастовок, особенно для государственных и муниципальных служащих, работников связи, коммунального хозяйства и других общественных служб.

Говоря более широко, существует стремление криминализовать социальный протест. Например, объявить незаконными захватные забастовки или уничтожение генетически модифицированного семенного фонда фермерами и экологами. При этом на уровне Европейского союза законы против профсоюзов и социальных движений принимаются под вывеской «борьбы с терроризмом»! Поэтому для рабочего движения Европы защита права на забастовку и свободу демонстраций сегодня вновь становится актуальной».

ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ В МИРЕ:

Забастовка (от итал. и исп. *basta!* — хватит! довольно!) — коллективное организованное прекращение работы в организации или предприятии с целью добиться от работодателя или правительства выполнения каких-либо требований. Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 398 определяет забастовку как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Право на забастовку гарантировано 87 конвенцией МОТ, тем не менее, оно признается не во всех странах и, зачастую, подвергается серьезным ограничениям в рамках национального законодательства и правоприменительной практики. Кроме того, 87 конвенция вообще не ратифицирована такими промышленно развитыми странами как США, Китай, Индия, Бразилия, в СНГ — Арменией и Узбекистаном, а также рядом ближневосточных, азиатских, латиноамериканских и африканских государств. В Китае организация забастовки по закону карается многолетним тюремным заключением или (при отягчающих обстоятельствах, таких, как формирование независимого профсоюза) смертной казнью.

В США запрещены (коме незначительных исключений) забастовки государственных служащих, работников железнодорожного и воздушного транспорта. Федеральное правительство имеет право объявить незаконной любую забастовку, если она создает угрозу для национальной безопасности.

В большинстве стран существуют ограничения на забастовочные действия полиции, пожарных и медиков, транспортников и госслужащих. Работниками этих отраслей разработаны разнообразные методы обхода подобных ограничений, например, массовый невыход на работу по болезни (т.н. «blue flu» или абсентизм). Российские авиадиспетчеры использовали голодовки для того, чтобы получить отказ в допуске на работу и обойти запрет на забастовочные действия.

В США и ряде других стран также существует широкий спектр подзаконных актов, позволяющих работодателям саботировать забастовку, в частности право на замещение бастующих рабочих и право на предотвращение забастовок солидарности. В Великобритании забастовки солидарности прямо запрещены законом 1980 года.

Во многих странах, например, в той же Великобритании, для того, чтобы забастовка была признана законной, она должна быть организована профсоюзом через процедуру всеобщего голосования, «стихийные» забастовки запрещены. Во Франции же, напротив, забастовка может быть объявлена любым работником.

Однако формальное признание права на забастовку в государстве вовсе не означает его выполнения. В Турции, подписавшей 87 конвенцию МОТ и готовящейся стать членом ЕС, за решеткой томятся десятки профсоюзных активистов. Весной 2006 года в Мексике, где право на забастовку признано, хотя и с ограничениями, полицейские расстреляли бастующих рабочих во дворе завода Sicartsa, в результате были убиты двое и ранены более пятидесяти человек.

Всего, по данным Международной конфедерации свободных профсоюзов, только в 2005 году в мире за участие в профсоюзной борьбе были уволены более 10000 рабочих, 1700 — посажены в тюрьмы, более 1600 подверглись физическим нападениям, 9000 арестованы. 115 профсоюзных активистов были убиты.

предзабастовочного состояния и провести ее становится невозможно из-за спада боевых, забастовочных настроений. То есть фактически судебное решение работает как запрет, как ограничительная мера.

В чем заключается несоответствие наших норм законодательства положениям 87-й Конвенции?

Как уже говорилось, есть два международных органа, — Комитет экспертов и Комитет по свободе объединений.

Комитет экспертов — это орган, состоящий из специалистов и ученых в области трудового права из разных стран мира. Раз в два года он рассматривает вопрос о соблюдении каждым государством-членом МОТ положений той или иной конвенции. Вопрос соблюдения Российской Федерацией 87-й Конвенции рассматривался регулярно: в 2001-м, 2003-м, 2005-м и 2006-м годах. Комитет экспертов проводил оценки Трудового кодекса, и выявил ряд положений, которые, с его точки зрения, не соответствуют требованиям 87-й Конвенции.

Прежде всего, речь идет о статье 410 Трудового кодекса, которая предусматривает необходимость кворума, обязательного для признания легитимным собрания работников, принимающего решение о начале забастовки. Недавно в нее были внесены поправки (кстати, это единственная норма, которая подверглась изменению, но и она только частично приведена в соответствие с рекомендациями Комитета экспертов) — теперь в таком собрании может принимать участие лишь половина (а не 2/3 как раньше) работников предприятия. Однако на крупных предприятиях или предприятиях, работающих по сменам, провести собрание невозможно — вместо этого проводится конференция, на которой должны присутствовать не менее 2/3 делегатов (эта норма осталась без изменений). При этом не менее половины участников собрания (или конференции) должны проголосовать за объявление забастовки.

Комитет экспертов указал на необходимость изменить и другое положение статьи 410 ТК РФ, которая сейчас требует указывать продолжительность забастовки в уведомлении об ее объявлении. Это связано с тем, что такое положение фактически ограничивает права работников на забастовку. Т.е. работники должны указать, что забастовка будет продолжаться один день, или один час, или одну неделю. Получается, что они должны протестовать просто какое-то время, а не до удовлетворения своих требований, работники не могут указать, что забастовка будет продолжаться до момента достижения ее целей. Более того, в новой редакции эта норма была изменена в сторону ухудшения: забастовка теперь может быть начата не позднее двух месяцев с момента принятия решения о ее проведении, в противном случае вся процедура должна быть повторена сначала.

В рекомендациях Комитета экспертов речь идет также о статье 412 Трудового кодекса в части устранения разногласий по минимуму необходимых работ (необходимость согласовать их перечень в течении 5

дней с момента объявления забастовки — один из наиболее распространенных предлогов признания ее незаконной) и о 413 статье ТК и трех федеральных законах, которые устанавливают ограничения права на забастовку для работников железнодорожного транспорта, авиации и государственных служащих.

На рассмотрении Комитета по свободе объединений находятся несколько жалоб российских профсоюзов. Все они поданы в связи с принятием нового Трудового кодекса. **Поэтому Комитет по свободе объединений, начиная с 2003 года, систематически, из года в год, рассматривая эти жалобы, выносит рекомендации в адрес Правительства Российской Федерации о необходимости изменения российского законодательства.** И хотя КСО МОТ до сих пор просит Правительство РФ предоставить информацию, необходимую для заключения о соответствии или несоответствии некоторых положений трудового законодательства конвенции МОТ, с рядом положений все совершенно ясно.

Рекомендации КСО МОТ правительству РФ содержат большой блок вопросов, связанных как с забастовкой, так и с другими положениями трудового законодательства. Например, с положениями о том, кто может представлять интересы работников от лица профсоюзов — первичные профсоюзные организации или иные профсоюзы тоже; какие коллективные соглашения могут заключаться (в настоящее время Трудовой кодекс не позволяет заключать профессиональные соглашения) и др.

Хотелось бы остановиться на нескольких принципиальных рекомендациях Комитета по свободе объединения. **Первая из них такова: комитет говорит о том, что на практике должно признаваться право профсоюзов проводить забастовки с целью критики экономической и социальной политики правительства, должно признаваться право проводить забастовку солидарности и некоторые другие виды забастовок.** В России на сегодняшний день можно проводить только забастовки, которые являются способом разрешения коллективных трудовых споров. Строго говоря, наши правоприменительные органы даже забастовки, связанные с невыплатой заработной платы, не считают забастовками. Так, например, государственная статистика такие забастовки не учитывает. Именно поэтому, если посмотреть государственную статистику, оказывается, что число забастовок в Российской Федерации очень незначительно и становится все меньше и меньше.

Хотелось бы также обратить внимание на рекомендации, которые касаются ограничения права на забастовку в отношении некоторых категорий работников. В частности, на сегодняшний день закон «О железнодорожном транспорте», Воздушный кодекс, Трудовой кодекс ограничивают право на забастовку на железнодорожном транспорте и в авиации. **Комитет по свободе объединений, как и Комитет экспертов, однозначно указывают, что работники железнодорожного транспорта и авиации не являются работниками**

тех категорий, которые относятся к обеспечивающим жизнь, здоровье населения, безопасность государства в строгом смысле этого слова. Поэтому им должно быть предоставлено право на забастовку.

Следующая категория граждан, в отношении которых эксперты МОТ прямо указывают, что им должно быть предоставлено право на забастовку, — это государственные служащие. На сегодняшний день в РФ по закону «Об основах государственной службы» очень широкая категория граждан относится к государственным служащим. Не все они осуществляют полномочия по управлению государством и действуют от имени государства, но все они ограничены в праве на забастовку. Лишены же этого права могут быть только те, кто непосредственно принимает властные решения, осуществляет управление страной.

Таким образом, налицо серьезные противоречия между действующим в России трудовым законодательством в части проведения забастовок и международными стандартами, которые Россией официально признаны, а значит должны исполняться неукоснительно.

Последние нововведения в Трудовом кодексе, вступившие в силу 6 ноября 2006 года, практически не коснулись раздела, посвященного проведению забастовок. Таким образом, в этой части законодательства российским работникам предстоит еще долгий путь борьбы за демократизацию правовых норм.

Статья подготовлена по материалам круглого стола «О демократизации российского законодательства в части проведения забастовок», состоявшегося в Государственной Думе РФ 15 октября 2006 г.

Подробная информация на сайтах МОРП «Защита Труда» <http://www.zashita-truda.narod.ru/> и ЦСТП <http://www.trudprava.ru>.

Ольга БОЙКО,

председатель профкома ОАО «Холодмаш» (Ярославль)

Юрий ВИНЬКОВ,

правовой инспектор труда Межрегионального объединения рабочих профсоюзов «Защита Труда» по Московской области

УРОКИ «ХОЛОДМАША»

В 2003 году на ярославском заводе ОАО «Холодмаш» начался затяжной трудовой конфликт, в ходе которого на предприятии сложился независимый профсоюз. Работникам неоднократно удавалось добиться определенных успехов, затем в результате действий администрации ситуация вновь накалялась, вызывая новый виток борьбы. В настоящий момент ОАО «Холодмаш» существует только формально — большая часть работников уволена «по сокращению», активы завода в результате махинаций переданы компании «ЯрКо», и хотя арбитражный суд признал банкротство предприятия незаконным, перспективы его остаются туманными.

Проблемы у предприятия начались еще в 1996 г., когда «Холодмаш» взял в кредит 64 млн. марок для закупки технологического оборудования по производству компрессоров фирмы «Zanussi». Тогда администрация Ярославской области выступила перед Минфином РФ поручителем по кредиту. Дальше все покатило под откос. Возвратить долг «Холодмаш» оказался не в состоянии, а все попытки его тогдашнего гендиректора — Сергея Конуркина — переложить часть расходов на областной бюджет оказались безрезультатными. Задолженность росла как снежный ком. В 2004-м губернатор Лисицын и вовсе добился освобождения областного бюджета от всякой ответственности по долгам завода.

Сегодня задолженность предприятия в бюджеты, кредиторам и работникам составляет 1467 млн. рублей, притом что стоимость имущества, находящегося на балансе завода — всего 856 млн. рублей.

За это время численность трудового коллектива сократилась более чем на половину: от 2000 в лучшие годы осталось лишь около 900 человек, реально же трудятся человек 200-300, включая администрацию и охрану. Остальные не вылезают из «вынужденных отпусков». Начиная с 2000 года, задолженность по зарплате стала хронической. С тех пор ее срок никогда не был меньше 2-х месяцев. В октябре 2005 года сумма долга администрации перед работниками составляла 17 млн. руб.

Историю борьбы рабочих «Холодмаша» рассказывает председатель профкома завода Ольга Аркадьевна БОЙКО:

На ОАО «Холодмаш» задолго до 2003 г. существовали задержки зарплат, имелись проблемы с охраной труда. В целом игнорировалось трудовое законодательство. Также задолго до 2003 г. я вела устную пропаганду о нарушении прав рабочих, о необходимости борьбы. Поэтому, когда конфликт созрел (в очередной раз задержали зарплату), ко мне напрямую обратились некоторые работники моего цеха с просьбой, чтобы я возглавила борьбу, а они поддержат.

1 ЭТАП:**ФЕВРАЛЬ 2003 — МАЙ 2003**

Недовольство рабочих завершилось митингом 18 февраля 2003, на котором были выдвинуты требования:

- погашение задолженности,
- возмещение морального вреда, связанного с задержкой з\п,
- повышение оплаты труда,
- улучшение условий труда,
- погашение задолженности в пенсионный фонд и т.д.

Была создана группа представителей для ведения переговоров с заводской администрацией. Администрация попыталась не брать Требования и тем более их не выполнять. Но пахло «порохом».

Итог: к середине апреля — началу мая полностью погашены долги по зарплате.

Недостаток: рабочий коллектив не стал добиваться выполнения остальных требований. К лету движение пошло на спад.

2 ЭТАП:**СЕНТЯБРЬ 2003 — МАЙ 2004**

К сентябрю долги по зарплате образовались вновь. В сентябре я выпустила листовку о положении дел на заводе, обратилась в прокуратуру района, затем — в областную по поводу неперечисления взносов в Пенсионный фонд, а также в Инспекцию труда по поводу нарушений трудового законодательства, организовала «летучие» собрания-митинги по цехам. В сентябре 2003 года меня лишили премии (1100 рублей). Я написала исковое заявление в суд, но дело проиграла.

25 февраля 2004 был проведен большой митинг у проходной. Прокуратура с подачи заводской администрации заводит на меня дело за несанкционированный митинг, однако суд встал на мою сторону.

В начале марта 2004 г. на заводе проходила ежегодная аттестация. Аттестационной комиссии дано указание меня не аттестовывать. Я сдала экзамен, но мне не ставят зачет. Один из членов комиссии не подписывает акт аттес-

тации. Но и этот «номер» у администрации не прошел. Параллельно рабочий коллектив борется за выполнение администрацией требований, выдвинутых на февральском митинге.

Дело дошло до создания согласительной комиссии. Администрация по отдельности обрабатывала людей. В итоге первое заседание согласительной комиссии было сорвано. В мае меня уволили «по сокращению штатов».

В апреле месяце во время борьбы за создание согласительной комиссии была создана ячейка «Защиты», о ее создании была уведомена заводская администрация.

Итог: По всем пунктам рабочие проиграли. Но этот этап важен наработками в борьбе. Практический опыт — самое главное. Было все: запугивание, игнорирование, клевета.

В июне 2004 г. я подала иск о восстановлении на работу. В октябре была судом восстановлена на работе.

В течение лета связи с «Холодмашем» не теряла, распространяла листовки, газеты. Когда я вышла на работу, рабочие встретили этот факт как собственную победу. Администрация же первые недели препятствовала мне (не давали возможности приступить к работе). Пришлось повторно обратиться в суд. Прокуратура района обжаловала решение суда о восстановлении. Окончательно решение о восстановлении было принято Областным судом только весной 2005 г.

После восстановления на работе в октябре 2004г. я постоянно прикладывала усилия для того, чтобы «Защита» реально заработала. Из формальной ячейки превратилась в жизнеспособную организацию.

Но рабочие хотели видеть меня во главе официального профсоюза. Администрация «Защиту» игнорировала, боролась лично с Бойко, преследовала тех, кто со мной общается. Все это было не во благо «Защите».

3 ЭТАП:**ОКТАБРЬ 2005 — ЛЕТО 2006**

Администрацией поставлен вопрос о банкротстве «Холодмаша», активы завода выводятся в «ЯрКо». В октябре рабочие выходят на администрацию с требованиями, главное из которых — сохранение производства, рабочих мест. Администрация игнорирует требования. Лично со мной встречаются гендиректора «Холодмаша» (Калинкин) и «ЯрКо» (Михайлов), пытаюсь убедить во благе банкротства и перспективах «ЯрКо».

В декабре проводим у проходной митинг — в итоге выдают зарплату за 2 месяца. Цель митинга — обратить внимание общественности на положение дел в промышленности, на заводе. Администрация пытается сорвать митинг. После январских праздников обращаемся в прокуратуру. Самое трудное — собрать коллектив, т.к. завод фактически распущен. В феврале устраиваем 3 пикета у проходной в защиту завода, с требованием погашения задолженности. В марте почти каждую неделю рабочие выясняют отношения в кабинете директора. Последнее такое выяснение происходит 15 марта.

С конца февраля готовится акция «захвата власти». Необходимо было преодолеть у людей страх.

17 марта 2006 (в пятницу) — произошел захват. Руководство завода блокировано рабочими в кабинете директора. Администрация области обещает встретиться с рабочими в понедельник.

Итог акции: в конце дня была создана рабочая группа по решению вопросов: о ликвидации задолженности по зарплате и сохранению рабочих мест. Постановили собираться еженедельно, подводить промежуточные итоги. Рабочая группа состояла из представителей цехов, администрации завода, представителей администрации области, прокурора.

Со второго заседания я поняла, что нас «водят за нос», тянут время, дело «топят». Рабочие (представи-

тели цехов) расслоились, не обошлось и без провокаторов. Но у большинства — неистребимая вера в начальство. На третьем заседании я демонстративно его покинула. Пошла по цехам, убеждала «давить» снизу, чтобы был результат. Готовим перекрытие дороги под прикрытием официального митинга. Возможно, была утечка информации. Накануне перекрытия, 19 апреля, губернатор пожелал встретиться с рабочей группой. Кроме нескольких рабочих присутствовали и администрация завода, и представители официального профсоюза. Губернатор заклеил Бойко, как террориста. После встречи с губернатором я ходила на радио с призывом поддержать акцию рабочих «Холодмаша».

20 апреля 2006 было проведено перекрытие.

По итогам переговоров рабочей группы из 17 млн. рублей долга «выбили» 5 миллионов.

В конце апреля компрессорная приостанавливает работу по 142 статье ТК (в соответствии с частью второй ст.142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы). Часть задолженности по зарплате на следующий день выплачивают.

В мае большая часть рабочих должна быть сокращена. Рабочий коллектив решается на новую акцию. Это голодовка. Обговариваем, но из намеченных 10 человек осталось 5, остальные испугались.

16 мая в административном корпусе завода начинается голодовка. Мною приглашены депутат областной думы, СМИ. Администрация вызывает милицию — 2 машины и автоматчиков. Мы заняли один из кабинетов, уведомили об акции администрацию. Рабочие активно поддерживали нас, но не решались присоединиться. К вечеру участникам голодовки были выплачены долги по зарплате.

Спустя несколько дней большая часть работников завода была уволена «по сокращению штатов».

Итог: Самое главное — иллюзий у нас, рабочих, не было. Мы знали, что в одиночку победить нельзя. Важно проигрывать сражаясь. К сожалению, коллектив как единство рабочих состоялся поздно.

В июле 2006 я подала заявление в суд о восстановлении на работу и призывала это сделать других. Цель — доказать незаконность увольнения. Но люди побоялись судебной волокиты, отсутствия адвокатов. Суд по восстановлению на работу я выиграла, после этого подала заявление об увольнении.

Сегодня на «ЯрКо» (приемник «Холодмаша») работает около 300 человек, из их рабочих -70 человек. Арбитражный суд «Холодмаш» банкротом не признал. По заявлению прежнего внешнего управляющего активы с «Холодмаша» выведены незаконно. Перспективы уголовного дела сомнительны — препятствует этому региональная власть.

На сегодня: де-факто «Холодмаша» нет, де-юре — он существует. Все иски по выплате задолженности по зарплате удовлетворены. Это около 400-500 исков. Но деньги не получены, т.к. не работают судебные приставы.

Сегодня организуем движение за выполнение решений суда.

В августе месяце генеральный директор «ЯрКо» обратился в УВД района о возбуждении против меня уголовного дела за «захват заложников».

Рассказ Ольги БОЙКО мы попросили прокомментировать Юрия Владимировича ВИНЬКОВА, правового инспектора труда МОРП «Защита Труда» по Московской области:

Этапы борьбы рабочих Ярославского завода «Холодмаш», описанные их лидером Ольгой Аркадьевной Бойко — к сожалению, достаточно скупо и сдер-

жанно — вызывают не только живой интерес, но и, несомненно, представляют большую практическую значимость для анализа и адекватной оценки состояния рабочего движения.

Уроки «Холодмаша» достаточно типичны для современного российского рабочего движения. Они показывают, как до обидного трудно и порой мучительно идет процесс становления рабочего коллектива, превращения традиционно неорганизованной, разобщенной массы наемных работников в коллектив борцов за свои права.

Хотелось бы, однако, преодолеть вполне естественное искушение заниматься «разбором полетов», давать некие «рекомендации». Гораздо важнее, на мой взгляд, попытаться взглянуть на события на «Холодмаше» в контексте стратегических задач рабочего класса России.

Да, важнейшим направлением нашей борьбы на сегодня должна быть борьба за достойные условия труда условия найма, приемлемые коллективные договоры. Для этого мы должны неустанно учиться методам профсоюзной деятельности, учиться использовать сохранившиеся возможности трудового и смежного законодательства, учиться ведению трудовых споров, в том числе и в суде и т.д. И в этом плане мы не стоим на месте. За годы упорной борьбы по отстаиванию интересов трудящихся среди лидеров свободных профсоюзов и рабочего движения постепенно сформировался достаточно многочисленный корпус настоящих профессионалов. Даже в среде обычно холуйствующих перед работодателями и властью юристов-трудоустроителей появились люди, принципиально, по своим убеждениям, специализирующиеся на защите прав наемных работников - СПБОО «Петербургская ЭГИДА», НП «Юристы за трудовые права».

Вместе с тем, очевидно и то, что последними антирабочими изменениями трудового законодательства — и это, надо полагать, не последние изменения — власть стремится (и

небезуспешно) загнать нас в рамки «цивилизованных» форм разрешения трудовых споров. Когда лет пять-шесть назад я впервые услышал от В.Г.Гамова*: «Надо постепенно уходить из судов», слышать это из уст уважаемого всеми нами человека показалось мне странным и непонятным. Сегодня для меня абсолютно очевидно: тысячу раз прав был Виктор Григорьевич.

Протестные акции, в особенности акции прямого действия, — это то, чего больше всего боятся работодатели, чиновники, ФНПРОВские профбоссы, что бы они ни говорили о низкой их эффективности и «нецивилизованности». Сегодня, когда провести забастовку, не нарушая при этом закона, практически невозможно, актуальность акций прямого действия возрастает.

На мой, естественно, субъективный взгляд, уроки «Холодмаша» ценны, прежде всего, тем, что Ольге Аркадьевне Бойко с ее ближайшими соратниками удалось-таки привлечь к борьбе в той или иной форме большую часть рабочего коллектива. Другой вопрос, как это удалось и чего это стоило ей лично?

Прекрасно, конечно, когда упорную борьбу коллектива венчает заслуженная победа. Но сегодня, как справедливо указывает О.А.Бойко, гораздо важнее — вне зависимости от результатов борьбы — те изменения, которые происходят в самих людях.

Сегодняшние феодальные порядки на заводах, а теперь уже и в «интеллигентских» учреждениях, хамство начальников и охраны, гнетущий морально-психологический климат — это не просто побочные издержки дикого российского капитализма. Они имеют целена-

правленную, предумышленную природу. Их цель — на корню задуть любые проявления не только протеста, но даже косога взгляда на начальника, превратить работника в бессловесного робота.

Участие не одиночек, а всего коллектива в борьбе за свои законные права в сочетании с акциями прямого действия как ничто другое помогают людям и каждому из них в отдельности преодолеть естественную и объяснимую инерцию самосохранения, элементарный и вполне оправданный страх перед неопределенным будущим. Именно в непосредственном личном участии в борьбе за свои права человек встает с колен, пробуждает в себе чувство собственного человеческого достоинства, наконец, открыто, не таясь, заявляет об этом.

Без воспитания в людях стремления и готовности постоять за свои права вся наша борьба, какой бы самоотверженной и даже героической она не представлялась со стороны, теряет смысл. Именно в массовом движении наше сила и коренное отличие от «деревянных» ФНПРОВских профсоюзов, функционеры которых ничуть не меньше работодателей и чиновников боятся организованных рабочих.

Между тем, пока не явно, но наметилась тенденция, когда заслуженные и опытные лидеры свободных профсоюзов, приобретая известное влияние и вес, в том числе и в глазах представителей работодателя, руководствуясь порой благими побуждениями, стремлением не беспокоить лишним раз рядовых членов, взять ответственность на себя, пытаются решать некоторые вопросы с работодателем самостоятельно, а нередко и в одиночку. Думается, что это верный путь не только к снижению активности рядовых членов, но и к бюрократизации свободных профсоюзов и рабочего движения в целом — то, чего мы ни при каких обстоятельствах не имеем права допустить.

Вопрос о лидерах и лидерстве в рабочем и профсоюзном движении не так прост, каким он может

показаться. Особенно он актуален в условиях российской действительности. Зачастую успех борьбы рабочих за свои права в том или ином трудовом коллективе и даже возможность самой этой борьбы в огромной, даже несколько гипертрофированной степени, зависит от наличия в коллективе личности, способной не только взять на себя ответственность, но и в полной мере соответствовать задачам борьбы. Непродолжительная история классовых боев в постсоветской России выдвинула немало ярких, талантливых вожаков рабочего движения.

Опыт борьбы Ольги Аркадьевны Бойко, ее личные качества, несомненно, вызывают восхищение. Судя по всему, проблема бюрократизации для Ольги Аркадьевны не актуальна. Волнуют другие проблемы.

Во-первых, это дальнейшая судьба этого, безусловно, незаурядного и талантливого во всех отношениях человека. На память приходит множество когда-то громких имен рабочих лидеров. Но вот борьба закончилась, нет коллектива, нет самого предприятия. Что дальше?

Постепенно мы не только теряем из виду наших вчерашних соратников по борьбе, но и забываем о них. Это не простительная для нас роскошь. Как быть, не знаю. Может быть, вспомнить опыт большевиков, которые не имели привычки разбрасываться проверенными кадрами? А имеем ли мы для этого возможности?

Второй аспект проблемы лидерства состоит в том, как минимизировать отрицательные последствия, когда коллектив лишается по тем или иным причинам заслуженного лидера? Достаточно часто борьба затухает, созданный с огромным трудом профсоюз разваливается. Думается, заниматься этой проблемой необходимо загодя.

Главное — это не бумажная, а подлинная коллегиальность в работе, строгое соблюдение других демократических принципов. Это создает условия для подготовки и роста других лидеров.

* Виктор Григорьевич ГАМОВ (1939–2005) — один из ярчайших лидеров современного рабочего движения России, сопредседатель Объединения рабочих профсоюзов «Защита Труда», создатель организации РКРП и профсоюза «Защита» в Арзамасе-16 и других городах России.

Светлана РАЗИНА,

председатель профсоюза ГП «Московский метрополитен»:

«ЕСЛИ Я СТАВЛЮ ЦЕЛЬ — Я ВСЕ РАВНО ПРИДУ К НЕЙ»

О своей профсоюзной деятельности рассказывает Светлана Григорьевна Разина, председатель входящего во Всероссийскую конфедерацию труда профсоюза ГП «Московский метрополитен». Выйдя на пенсию в 2002 году по выслуге лет, в настоящее время Светлана Разина является освобожденным работником профсоюза.

Моя профсоюзная деятельность началась как раз в период шахтерских движений и забастовок. В то время я работала машинистом в депо «Измайлово» московского метрополитена и действия шахтеров нас как бы всколыхнули. Самыми активными людьми по профессии в метро, конечно, были машинисты. Нам надоел тот бардак, который творился тогда, по сути, на каждом предприятии в стране. Мириться с ним мы не хотели: в результате на московском метрополитене был образован стачком, куда вошли в основном машинисты из разных депо. В ту пору мы, конечно, также поддерживали шахтерские движения: собирали и передавали для них деньги. На этой волне активности к нам потянулся народ и с других служб, стали обмениваться опытом, знаниями, высказывали замечания и предложения. Постепенно стачком начал разрабатывать и выдвигать собственные требования: об увеличении заработной платы, улучшении условий труда, обращать внимание администрации на ката-

строфическое техническое состояние 90% подвижного состава метро и многое другое. Выход нашей деятельности на официальный

*КАК ТОЛЬКО ВОЗНИК ПРОФСОЮЗ,
АДМИНИСТРАЦИЯ
НАЧАЛА ОБРАЩАТЬ НА НАС
ПОВЫШЕННОЕ ВНИМАНИЕ,
ПОСТОЯННО СТРЕМЯСЬ НАЙТИ
ЛЮБОЙ ПОВОД ДЛЯ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ДАВЛЕНИЯ.*

*ДЕЛО В ТОМ, ЧТО ЛЮДЕЙ
НЕОБХОДИМО ГОТОВИТЬ,
ДАТЬ ИМ ТАКИЕ СИЛУ
И УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ,
ЧТОБЫ ОНИ МОГЛИ
ИДТИ ДАЛЬШЕ К СВОЕЙ ЦЕЛИ,
НЕ ВЗИРАЯ НА ТРУДНОСТИ.*

уровень изрядно напугал и администрацию метрополитена, и, в первую очередь, профсоюз, членами которого на тот момент все мы являлись.

Следующим нашим шагом стало инициированное нами перевыборное собрание в депо «Измайлово». На переизбрание членов в руко-

водство официального профсоюза от нашего депо было выдвинуто три человека, одним из которых оказалась я. Большинство участников конференции высказалось в мою поддержку, однако я заявила о снятии своей кандидатуры. Этот мой шаг объяснялся тем, что уже тогда я не видела никакого смысла вхождения в официальный профсоюз, ибо было очевидно, что вся моя возможная дальнейшая деятельность в нем будет похожа на стук в закрытую дверь — настолько это было закостенелое образование. И именно в это время у нас уже практически созрело понимание того, что необходимо создание нового, альтернативного профсоюза. Так появился Профсоюз машинистов московского метрополитена.

На тот момент никто из нас не имел совершенно никакого опыта профсоюзной работы, все мы были далеки от этого и не знали даже трудового права. Получилось так, что в созданном нами профсоюзе состояли в основном одни мужчины, поэтому, когда зашел вопрос о том, кому быть председателем, то ребята сразу стали уговаривать меня, чтобы я возглавила профсоюз. Я, конечно, согласилась, хотя мне было очень трудно вначале. Я приходила с работы и с головой окуналась в трудовое законодательство по всем разделам: рабочее время, дисциплина, заработная плата и прочее. К тому же, как только возник профсоюз, администрация начала обращать на нас повышенное внимание, постоянно стремясь

найти любой повод для психологического давления: например, множество раз подряд у меня отказывались принимать экзамен на переекспертацию, ничем не обосновывая свой отказ. Были случаи, когда администрация шла на совершенно неприемлемые ни с точки зрения закона, ни с точки зрения этики шаги. Я работала в коллективе из четырехсот мужчин, и я одна женщина-машинист, и чтобы скомпрометировать меня в глазах коллег-мужчин, администрация метрополитена взяла и вывесила, не имея на то никакого права, на линейном пункте сведения о моих заболеваниях из медкнижки. Моим ответом на действия администрации стал иск в суд, который я без какого-либо труда выиграла.

Это давление на меня со стороны администрации и официально-профсоюзного продолжалось на протяжении всего времени моей работы машинистом. Мне отпускали непроверенные должным образом на исправность составы, в открытую ломали в вагонах краны и многое другое. В конце концов, я была вынуждена обращаться во

все правоохранительные органы вплоть до прокуратуры метрополитена и даже ФСБ, после чего действия администрации в отношении меня стали более сдержанными. Надо сказать, что все эти уловки происходили на глазах у рабочих и через некоторое время привели к тому, что люди стали меня поддерживать, заблаговременно предупреждая обо всем, что так или иначе доходило до их сведения и касалось меня. Постепенно у меня появилась не просто осторожность, а привычка активно защищаться. Я уже не боялась идти напором, и открыто писала, ходила требовать, и если меня осекали — шла снова.

В каждодневной практике мне приходилось и приходится отрабатывать какие-то психологические модели поведения: с администрацией — одна, с рабочими — другая. Если раньше я ходила с какими-то предложениями от одной двери к другой, то со временем я стала приходиться непосредственно к кому-то из руководителей с определенным предложением и навязывать его, как их собственное. И

если я знала, что эти предложения удовлетворялись — я оставалась довольна

В моей практике было немало случаев незаконного увольнения рабочих, с которыми мне лично пришлось разбираться и помогать самим людям в судах: например, одного машиниста незаконно уволили, и он пришел за советом ко мне. Я спросила, будет ли он делать то, что я ему скажу, при условии, что в суд он будет ходить сам? Он согласился, после чего выиграл дело. Дело в том, что людей необходимо готовить, дать им такие силу и уверенность в себе, чтобы они могли идти дальше к своей цели, не взирая на трудности.

Что касается меня, то могу сказать, что я «упертая в шпалу», как меня окрестил главный государственный инспектор труда. Если я ставлю цель — я добьюсь этой цели, даже если это произойдет не в один момент — я все равно приду к ней.

Связаться со Светланой Разиной можно по рабочему телефону в офисе ВКТ: (495) 958-13-98

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА:



Всероссийская конфедерация труда
<http://www.vkt.org.ru>



МОРП «Защита Труда»
<http://www.zashita-truda.narod.ru>



СД >ВПЕРЕД>>
<http://www.vpered.org.ru>



Институт проблем глобализации
<http://www.aglob.ru>



Институт «Коллективное действие»
<http://www.ikd.ru>

Редактор: Маша КУРЗИНА

Над номером работали:

Олег БАБИЧ, Ольга БОЙКО, Илья БУДРАЙТСКИС, Юрий ВИНЬКОВ, Петр ЗЛОТАРЕВ, Андрей ЛЯПИН, Георгий ЛОСЕВ, Светлана РАЗИНА, Владислав СОФРОНОВ, Алексей ЭТМАНОВ.

Отдельное спасибо Карин КЛЕМАН

Этот номер издан при поддержке информационного центра «Левая политика»