

Народная

Пролетарии всех стран — соединяйтесь!

Правда

Ленинград

ЗА 6-ЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ! ИНИЦИАТИВА РАБОЧЕЙ ПАРТИИ РОССИИ, ФОНДА РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ, РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

ЦЕНТРОБАНК — НА СЛУЖБУ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ!



O. A. Мазур, доктор экон. наук, директор Невинномысского института экономики, управления и права

Россия вступила в жесткое противостояние с империалистическим центром — США и их союзниками. Выдержать продолжительную, на многие годы, борьбу с сильным противником, который стремится разрушить Россию, способна только сильная и самодостаточная экономика.

Правильные действия правительства России по развитию оборонной промышленности десятилетиями идут наравне с так называемой «неолиберальной» политикой, догматы которой основываются на принципе «рынок все порешает». Следование этим догматам, устаревшим уже на рубеже 19 и 20 веков, привело к застою экономики и ее глубокой зависимости от империалистического центра.

Наши страны обладают самой большой территорией в мире, которую населяет менее 146 миллионов человек. По численности населения мы занимаем лишь 9 место в мире, более, чем в 2 раза уступаем численности населения США. И даже самый радужный демографический прогноз показывает убыль населения. Жизнеспособность страны зависит от роста рождаемости.

Стратегии развития страны

Главной целью России должно стать увеличение рождаемости, чего можно достичь только при условии быстрого развития экономики,

роста реальных доходов работников и предоставления жилья многодетным семьям за счет государства. Следующая стратегическая цель — быстрый прирост экономики (до 10%) благодаря росту капиталовложений.

Как этим образом соответствует деятельность Центробанка РФ?

Согласно Конституции РФ, Центробанк обладает исключительным правом на осуществление денежной эмиссии (регулирование наличных и безналичных средств). На ЦБ РФ ограничил это свое право, поставил зависимость обращения в рублях от притока иностранной валюты. По сути, рубль является при такой практике зависимым от доллара, его «вассалом», не способным вполне выполнять государственные функции. В США, ЕС и КНР увеличивают количество денег в экономике. А в России, наоборот, в кризис ЦБ РФ сжимает денежную массу, ослабляя этим экономику России.

Этому нет ни одного разумного объяснения, кроме как следование догматам неолиберальной реакционной теории М. Фридмана, созданной для организации зависимости стран от империалистического центра — «рынок все порешает». Следование этим догматам, устаревшим уже на рубеже 19 и 20 веков, привело к застою экономики и ее глубокой зависимости от империалистического центра.

Пришло время прекратить нынешнюю абсурдную эмиссионную практику ЦБ РФ и начать строить независимую финансовую политику, исходя из потребностей развития нашей страны в денежных средствах. Тем более, что сейчас потребность в рублевой массе возрастает ввиду перехода на рубли во внешней торговле.

Центрбанк и инфляция

ЦБ РФ вместо своей конституционной обязанности обеспечивать устойчивость курса рубля ставит цель достичь определенный уровень инфляции.

Руководствуясь упрощенным (вульгарным и догматическим) представлением о природе инфляции и способах борьбы с нею, он ускоряет инфляцию (снижение по-

купательной способности валюты вследствие превышения количества денег в обращении по отношению к сумме цен всех товаров на национальном рынке). Инфляция выражается в повышении цен. Но это только поверхность процесса. В его сути — господство капиталистических монополий, подчиняющих себе всякий рынок, влияющие на все экономические процессы, в том числе и на цены. Монополии повышают цены на свою продукцию. Под это увеличение Центробанки выпускают больше денег в обращение. В результате цены растут на большинство товаров, кроме цены товара рабочая сила — вашей зарплаты. У капиталистов уменьшаются затраты и растет прибыль. В случае забастовочной борьбы трудящихся призывают капиталистов повышать зарплату. Но для этого нужна значительная организованная борьба рабочих, которая развита не всегда и не везде.

Никакой центробанк никакими повышениями ставок не способен остановить инфляцию, так как капиталисты сразу же стали закладывать повышенную ставку в расчет своих издержек и калькуляции цен. Убивая доступность кредитов, высокая ставка вредит производству, производство уменьшается, издержки растут, следовательно, растут и цены.

Самое существенное

Необходимо, чтобы ЦБ РФ превратился в настоящий банк, государственный по названию и сути. Он должен осуществлять прямые капиталовложения и кредитовать под 2% предприятия промышленности, сельского хозяйства, строительства и транспорта. Триллионы рублей ЦБ РФ доступны валютным спекулянтам и коммерческим банкам, наживающимся на разнице ставок и на субсидировании ставок, выкачиваяющим бюджетные деньги.

Субсидирование ставки кредита — это способ присвоения коммерческими банками денежных средств, которые образовались в результате

разницы ставки кредита, назначенной банком, и ставки, по которой получит кредит клиент банка. Разницу финансирует бюджет. И таких субсидированных кредитов выдают на сотни миллиардов рублей.

Гораздо эффективнее самому ЦБ РФ выдавать кредиты под ставку 2% на решение задач, поставленных государством, в том числе, на развитие приоритетных производств. Расчетно-кассовые центры ЦБ РФ, которые располагались во многих городах и районах, следует восстановить, превратить в отделения ЦБ РФ и поставить их на службу развития экономики страны.

Нынешняя деятельность ЦБ РФ является очевидным «узким» местом в экономической политике и практике страны. Для того, чтобы ЦБ РФ соответствовал современным задачам развития материального производства, науки и опытно-конструкторских разработок, обеспечения обороноспособности, социального развития России, необходимо преобразовать ЦБ РФ в Центральный государственный банк России, напрямую финансирующий государственные программы (в том числе строительства жилья для многодетных семей), кредитующий со ставкой 2% приоритетные предприятия и отрасли с контролем целевого использования средств. Такой банк станет одним из локомотивов российской экономики, органично впишется в систему госуправления, обеспечит мобилизацию ресурсов страны в условиях долгосрочного противостояния с агрессивным финансовым капиталом США, использующим практику фашизма во внешней политике.

О НАЦИОНАЛЬНОМ ВОПРОСЕ

Марксистская методология требует корня всех общественных вопросов искать в производстве. Национальный вопрос — один из важнейших и сложнейших вопросов, в зависимости от правильного решения которого находится успех или неуспех борьбы рабочего класса за социализм.

По известному определению Сталина, «национальность есть исторически сложившаяся устойчивая общность людей, возникшая на базе общности языка, территории, экономической жизни и психического склада, проявляющегося в общности культуры».

Возникновение наций связано с развитием товарного производства. К эпохе развития национальных рынков относятся и национальные войны. Говоря о национальной ненависти, которая наиболее резко проявляется в межнациональных конфликтах, Ленин подчеркивал, что «реальные интересы торговой и промышленной буржуазии составляют главное основание этой ненависти».

Неудивительно, что, когда в Советском Союзе был взят курс на рынок и развитие товарного производства, процесс единения наций сменился их разделением, и возникли многочисленные межнациональные конфликты, приведшие, в конечном счете, к уничтожению единого государства.

Буржуазному интернационализму, то есть космополитизму, противостоят пролетарский интернационализм. Его лозунг: «Пролетарии всех стран, соединяйтесь!». Призыв соединяться обращен не к безродным космополитам (буржуазный космополитизм) и не к безнациональным гражданам, а к пролетариев всех стран и, тем самым, всех наций, не с отbrasыванием, а с учетом их национальных особенностей. И, не случайно, большевики для успеха революционной агитации всегда стремились вести агитацию на том языке, на котором говорят агитируемые.

Принцип пролетарского интернационализма не противоречит чувству

национальной гордости, как это понимали Ленин и Сталин, гордиться надо не «успехами» эксплуататорских классов своей нации, а великими достижениями борцов за освобождение народа и вкладом своей нации в сокровищницу мировой цивилизации.

В Докладе об очередных задачах партии в национальном вопросе на Х съезде РКП(б) Сталин отмечал: «Положение нерусских национальностей, переживших национальный гнет, не осталось без влияния на коммунистов из местного населения, не умеющих иногда отличать классовые интересы трудовых масс своего народа от так называемых «общенародных» интересов».

Ленин учил, что пролетариат не может относиться безразлично и равнодушно к политическим, социальным и культурным условиям своей борьбы, следовательно, ему не могут быть безразличны и судьбы своей страны. Но судьбы страны его интересуют лишь постольку, поскольку это касается его классовой борьбы.

Пролетарскому интернационализму и общей соединенной борьбе трудящихся за освобождение от всякого социального и национального гнета противостоят буржуазный национализм во всех его формах, будь это национализм большого, угнетающей нации (шовинизм) или малой, угнетенной нации.

Вступив на почву национализма, решить национальный вопрос невозможно. Это путь обострения национальных отношений, вражды, а то и национальной резни. Марксизм-ленинизм выдвигает на место всякого национализма — пролетарский интернационализм, слияние всех наций в единстве мирового рабочего союза, всемирной Советской Республики, управляемой пролетариатом всех стран.

**М. В. Попов,
профессор по кафедре
экономики и права,
г. Ленинград**

РОССИЙСКИЙ КОМИТЕТ РАБОЧИХ. МАРТ-2022

1 Продвижение прогрессивного проекта коллективного договора



**A. Г. Головаш,
электромонтажник,
г. Ленинград**

Прогрессивный коллективный договор является наиболее эффективным средством борьбы рабочих и служащих предприятий, завода, фабрики за планомерное улучшение условий своего труда. Сформированная в коллективном договоре система требований к работодателю позволяет работникам предприятия всесторонне осознать свои интересы и необходимость борьбы за эти интересы. Несмотря на их противоположность интересам работодателя (максимальное извлечение прибыли при минимуме затрат), в перспективе, выполнение требований прогрессивного коллективного договора приведет к постоянному росту производительности труда на предприятии, к увеличению прибыли капиталиста, с одновременным повышением уровня заработной платы рабочих вплоть до стоимости рабочей силы и выше.

Выполнение капиталистом условий прогрессивного коллективного договора ведет не к разовому повышению зарплаты и не к улучшению отдельных условий труда, а к постепенному росту благосостояния, оздоровлению труда в целом, к сокращению длительности рабочего дня, найти единомышленников

а также даёт гарантированную возможность любому работнику обеспечить нормальное существование себе и своей семье, включая воспитание и обучение троих детей.

В конечном счёте массовое заключение прогрессивных коллективных договоров приведёт к росту материального благосостояния работников всех предприятий страны, к повышению уровня их образования, к повышению уровня нравственности, к увеличению продолжительности жизни, численности населения и к росту экономики государства в целом.

В условиях усиленного военного и экономического давления Запада на Россию, ставящего под угрозу её существование, борьба за продвижение прогрессивных коллективных договоров становится актуальной как никогда раньше.

Эта борьба начинается с инициативы конкретного рабочего. Осознав необходимость коллективной борьбы, рабочий должен привлечь к этой борьбе своих товарищиков. Для этого необходимо создать основу — проект прогрессивного коллективного договора, содержащего все основные положения, обеспечивающие планомерное улучшение условий труда всех работников на предприятии.

Затем необходимо аккуратно, не привлекая к себе излишнего внимания, найти единомышленников

среди прогрессивных рабочих, объяснив им, в чём состоит суть создаваемого проекта коллективного договора, разъяснив им их право на участие в управлении предприятием, предусмотренное Трудовым кодексом РФ. Следует также объяснить товарищам, что прогрессивный коллективный договор никогда не будет принят капиталистом в добровольном порядке, его можно только принудить к этому. Силой принуждения является забастовка.

Проект прогрессивного коллективного договора, как правило, составляется один человек или небольшая группа, которые образовались в результате

далее следует создать рабочую секцию действующего на предприятии профсоюза или создать свой рабочий профсоюз, который приступит к доработке проекта колодоговора и к привлечению в профсоюз новых рабочих.

Вовлечённость всех членов рабочего профсоюза в процесс улучшения проекта прогрессивного коллективного договора — это путь к формированию сплочённого, организованного коллектива, способного вести последовательную, непримиримую борьбу с капиталистом за продвижение прогрессивного коллективного договора. Надёжнее всего выслать требования работодателю заказным письмом с описью документов. То есть в письме должны содержаться требования, сам проект

коллективного договора и документы о том, что более половины работников подписались под этим проектом.

Уведомление о вручении этого письма, заверенное Почтой России, принимается всеми органами Российской Федерации. Работодатель по закону обязан ответить на требование работников в сроки, определенные законами. Он может, конечно, удовлетворить требования сразу, но чаще всего этого не происходит. Отказ работодателя является причиной начала коллективного трудового спора, первый необходимый этап которого — примирительные процедуры.

Во время этих процедур представительному органу работников по продвижению коллективного договора необходимо провести различные мероприятия, которые сплотят коллектив, и отработают взаимодействие внутри него. Примирительные процедуры описаны в ТК РФ. Их надо провести таким образом, чтобы работодатель принял наши условия, увидев сплочённость коллектива и серьёзность намерений, а в случае отказа переходить уже непосредственно к забастовке.

Решение о проведении забастовки принимается собранием, на котором тоже должно присутствовать более половины работников. На этом собрании формируется забастовочный комитет и принимается решение о форме забастовки. Рекомендуется форма забастовки: бессрочная и частичная. Бессрочная забастовка будет прово-

диться до принятия работодателем требований работников. А частично значит, что рабочий процесс не прекращается, а забастовка длится, допустим, 1 час в день именно в рабочее время.



**П. Ю. Гиль,
слесарь-ремонтник,
г. Самара**

Очень важный момент, о котором стоит сказать, — это знание Трудового кодекса РФ. Его нужно изучать, его нужно знать, потому что все тяготы организации написания коллективного договора лягут на вас, спрос будет с вас, как с активистов, или с вас как с профсоюзом.

Вам нужен крепкий тыл для этого. Вам нужны товарищи, которые не просто скажут: «Да, Паша, мы тебя поддержим, но ты пиши, а мы тебя поддержим», так дело не пойдёт.

Люди должны тоже знать эти нормы, разбираться в них и понимать, что, допустим, активисты прикрыли, вывели из бригады или пытаются уволить, то есть он начнёт заниматься судебными вопросами и разбирательствами, а профсоюзная работа должна продолжаться, она не должны стоять на месте. Это очень важный момент, который нужно учить.



М. В. Гордеевин,
слесарь механо-
сборочных работ,
г. Самара

Первое, что хочу сказать. Чем больше людей вы затронете своей выжимкой, тем больше шанс, что о вас расскажут администрации. Кому вы можете доверять, 3-5 коллекциям на предприятии. Поговорили с пятью десятками – про вас уже администрация будет знать. Поэтому, путем защиты нужно продумывать заранее.

Это могут быть разные методы.

Например, если это большое предприятие, администрация очень долго может на вас просто не обращать внимания, потому что, если на предприятии 12 тыс. человек, а вы поговорили с пятью десятками, кого это вообще волнует. До того, как вы выйдете на реальную возможность коллективных действий, вам еще годы работы.

Если администрация может действительно сразу отнестись к вам с опаской, тогда нужно заранее продумывать, как вы будете разговаривать с администрацией, на что оговариваться, чтобы избежать давления и противодействия.

У меня проблем с тем, чтобы взять подписи, не было вообще никаких. Я очень быстро понял, чего опасаются люди, у которых вы берёте подписи, и сразу в процессе разговора начинил с того, что упреждал все опасения.

Когда я набрал уже пару десятков подписей, я подходит, говорил, что мы с ребятами собираемся делать вот это, набралось уже три-четыре десятка. Человек уже расслабляется, он уже понимает, что он не единственный, не первый, не острый копья.

Второе, о чём я говорил. Что никаких глупостей мы делать не собираемся. Мы не выходим на бой с администрацией – пока нас 5 человек. Мы знаем, какие ошибки совершаются другие профсоюзы, другие активисты. Мы этих ошибок не совершаляем, и самое главное, что все активные действия предпринимаются только по решению коллектива. Вот это людям больше всего успокаивает. Вы сразу говорите, что коллективные действия имеют смысл начинать только после того, как большие половины коллектива за это проголосует.

Вы знаете, когда люди видят, что их большинство в цеху, даже не на предприятии, а в цеху, то они поднимают руки и говорят, что мы что-то собираемся сделать. Они реально видят свою силу. Вот здесь именно коллективная работа очень важна.

Сейчас я работаю на РКЦ Прогресс.

Первое, что я увидел, проходя через проходную, это огромный стенд на улице с напечатанным коллективным договором. И во всех цехах, на всех досках информации напечатан коллективный договор. Он короткий, он занимает крупным шрифтом лист А0. Когда я прочитал, то впечатление как от социализма на отдельном предприятии. То есть там оплата санатория в 95%, санаторий «вредникам» – бесплатно, оплату лагерей детям до 95%. На территории предприятия работает поликлиника. Сейчас она называется центр здравоохранения и профилактики. Зубной кабинет бесплатно, там все мероприятия вам прописывают, уколы и так далее, всё бесплатно. Причём, зарплата держит выше средней по региону.

В таких условиях люди за это предприятие держатся руками и ногами. Поднять людей на коллективные действия кажется нереально.

Но, всех цепляет момент, что в государстве постоянная инфляция. И даже при такой зарплате накопить на первоначальный взнос на ипотеку ребята не успевают. Он копит, копит, полтора миллиона набрал, а цены на

жильё выросли ещё выше и первоначальный взнос выше, и он в вечной гонке. И в этот момент людей можно дёргать, можно затрагивать важные для них вопросы.

Поэтому, вы можете на своих предприятиях рассказывать, что коллективные договоры есть, и очень хорошие. В нашем коллективном договоре, о чём я еще не сказал, прописано ежегодное повышение зарплаты, единственно, что оно прописано не выше уровня инфляции, тут есть над чем поработать.



А. Н. Клынтарев,
оператор линии,
г. Ижевск

Поскольку мы разговариваем про прогрессивный коллективный договор, хочу акцентировать внимание на пункте о сокращении рабочего дня. Этот пункт не просто так придуман, мол, давайте сократим и не будем ничего делать эти два часа из восьми часов. Это требование научно обосновано, и даже было уже упомянуто, что люди в большинстве своём на сегодняшний день перерабатывают. Перерабатывают они, конечно, не просто так, а хотят закрыть какие-то финансовые дыры в своём семейном бюджете и вынуждены это делать при капитализме.

Если бы буржуазии было бы выгодно сокращение рабочего дня, то они никогда бы не предлагали рабочим оставаться после работы: «Давайте ещё поработайте, давайте в выходные выйдите, оставайтесь». Рабочий должен понимать, что работодатель выгодно удлинение рабочего дня, а рабочему однозначно выгодно его сокращение до 6 часов.

Что позволяет сделать это сокращение? Идёт вопрос о борьбе за коллективный договор. Для того, чтобы люди хотя бы его прочитали, осознали какие-то вопросы, прочитали тот же самый Трудовой кодекс, им нужно на это всё время, а люди время тратят на то, чтобы как-то попытаться удержаться на плыву, это ипотеки, различные кредиты. Хотелось бы прямо акцентировать внимание, что мы хотим не просто повышение зарплаты, потому что если повышать зарплату иной раз можно просто не уткнуться даже за инфляцией. Для буржуазии деньги – товар, они могут галопирующей сделать инфляцию, даже не успеть. Время это абсолютная величина. Борьба за свободное время идёт со времён возникновения эксплуатации, у рабочих вообще не было свободного времени, а мы находимся в лучших условиях, поэтому нужно это ценить и этим пользоваться.

И ещё один момент, хотелось бы более коллективно его решить. Вчера я задал вопрос, мне предложили решение, но всё равно у меня осталось ещё непонимание.

В чём мой вопрос. Требование звучит так: «Сокращение 8-часового рабочего дня до 6 часов». Но получается, у меня, допустим, на предприятии 12-ти часовые смены, кто-то работает по 24 часа, сутки через трое, кто-то вообще даже работает сутки через сутки. Такая проблема существует. Человек работает сутки через сутки, я спрашиваю: «Сколько ты получаешь?» Он говорит, получается зарплата 40 тысяч рублей. И какие проблемы ты можешь решить? Какие сегодня купить лекарства?

Каким образом сократить эти 12 часовые и суточные смены? Консультанты Российской комитета рабочих мне предложили такое решение: заменить все смены 6-часовыми. Это одно из главных требований в нашем проекте коллектива на предприятии.

Мы вырабатываем свою зарплату за меньшее время рабочего дня, у рабочих должно быть свободное время для саморазвития и наших семей.

2 Повышение реального содержания заработной платы



С. А. Горбушкин,
электромонтер,
г. Электросталь

Вопрос не первый раз поднимается на РКР, и он остается актуальным. Рабочая сила при капитализме имеет стоимость, ее денежное выражение – это цена рабочей силы, заработка платы. Цена на стоимость отличается, и практически всегда колеблется. При этом модальное значение зарплаты сегодня, самое часто встречающееся – 27 тысяч рублей.

Большая или маленькая такая зарплата? У нас есть научная методика определения стоимости рабочей силы – стоимости средств нормального существования рабочего и его семьи, предложенная Фондом Рабочей Академии и докерами морского порта Санкт-Петербурга. Эта величина различается в зависимости от региона, потому что цены в городах отличаются. Основная разница в цене жилья. Также необходимо учитывать инфляцию, то есть повышение цен на все товары кроме товара рабочая сила.

Инфляция в стране идет постоянно – это инструмент буржуазии, чтобы эффективней грабить рабочих.

По расчетам, например, в Перми величина стоимости рабочей силы в марте 2022 года составляла 295 тысяч рублей. При этом в 2020 году средняя зарплата по стране без вычета налогов по данным Росстата была 56 тысяч рублей, то есть меньше стоимости рабочей силы почти в пять раз.

Сейчас некоторые крупные фирмы индексируют зарплату своим сотрудникам на небольшие величины – 5–10% (по Трудовому кодексу они должны это делать каждый год).

При этом, например, в Перми величина стоимости рабочей силы в марте 2022 года составляла 295 тысяч рублей. При этом в 2020 году средняя зарплата по стране без вычета налогов по данным Росстата была 56 тысяч рублей, то есть меньше стоимости рабочей силы почти в пять раз.

Эту проблему надо решать колективом. Законы для этого есть, нужна только воля коллектива организоваться, написать коллективные договоры, в которых должна быть предусмотрена норма, что повышение зарплаты должно быть равно

темпу инфляции плюс дополнительный процент сверх инфляции. Зарплата должна стремиться к стоимости рабочей силы не потому, что работники так этого хотят, а для того, чтобы население России не вымирало, чтобы воспроизводились квалифицированные рабочие, которые смогли бы работать на современных средствах производства, чтобы экономика росла.

Это единственный путь. Другого пути пока не просматривается и условий не со-здано.

Все условия для коллективной борьбы есть и не хватает только воли самих трудящихся.

Поэтому всех призываю ещё раз посчитать на калькуляторе стоимость рабочей силы в своём городе по методике Фонда Рабочей Академии, доходы, расходы, величину инфляции, прикинуть, что нужно записать в коллективный договор, какую величину индексации и стремиться к повышению зарплаты до стоимости рабочей силы.

При этом желательно прописывать проведение индексации как можно чаще, потому что цены поднимают постоянно. Если зарплата на одном

уровне, а цены растут постоянно, то реальное содержание заработной платы всё время падает. Оно поднимается только в момент индексации, соответственно, чем чаще вы будете индексировать, тем меньше будет это падение. То есть оно не должно всё время падать, а всё время должно подниматься.

По поводу коллективного договора. Универсального коллективного договора написать нельзя. Есть общие для всех задачи – сокращение рабочего дня, повышение зарплаты, а всё остальное надо брать либо из ТК, либо из отраслевых соглашений, которые разные для каждой отрасли. Так же на каждом предприятии есть свои детали, свои приложения. Когда я делал свой коллективный договор, то поднимал многие проекты, многие коллективные договоры и брал из них самое лучшее.

По опыту работы могу ответить, что многие вообще не знают, что такое коллективный договор. Им надо прямо с нуля объяснять, что это такое. Кто-то думает – это трудовой договор. Нет, это коллективный договор.

Когда говоришь «забастовка», все понимают, что это не работа, а как это организуется и оформляется, тоже «тёмный лес». Конечно, нельзя думать, что рабочие безграмотные, ничего не знают, нет, какие-то отдельные положения законодательства знают хорошо. Но в целом, и особенно раздел про коллективный договор и социальное партнёрство особо не изучается, поэтому работа должна вестись, в том числе, и просветительская, в том плане, что надо рассказывать: что такое, как это происходит, зачем это нужно, как это работает.

Если сделать на один лист выжимку коллектива, то будет намного проще. Даже её сложно будет прочитать, но намного проще, чем целиком коллективный договор. Выжимку надо везде размещать, на всех рабочих местах, чтобы люди видели, каждый день видели, смотрели, читали и, в конце концов, у них это отложится.

Есть хороший опыт использования современных средств связи. Потому что у нас предприятие раскидано по всей стране. У всех есть телефоны, высокоскоростной интернет, этим надо активно пользоваться.

В одинчуку никакой особо бурной деятельности вести невозможно, и нужен актив, как минимум, 3 человека. Три человека – это уже организация.

Ещё хотел отметить про забастовки. Есть «итальянская забастовка» – это работа по закону. Если всё делать по инструкциям, то очень сложно будет работать, и надо этим пользоваться: работать по закону. Сейчас в связи с тем, что прогресс от роста производительности труда используется работодателями для уменьшения числа работников, то возникает ситуация, что работники выполняют очень много сверхурочных работ. Отказавшись от сверхурочных работ, можно создать серьёзные проблемы работодателю, и этим тоже нужно пользоваться.

П. д. Жуков,
водитель-экспедитор,
г. Свердловск

У нас крупная транспортная компания, которая занимается международными и международными перевозками. Ситуация в последнее время

складывается хуже и хуже. Перед змой перевели нас на новую систему оплаты, реальное содержание заработной платы уменьшилось, коллектив настроен действовать, активно бороться за свои интересы.

В данный момент я занимаюсь проектированием коллектива индексации, чтобы вокруг чего объединяться.

Специфика транспортной компании заключается в сложности распространения и общения с коллективом, потому что все работникибросаны по стране. В таком случае целесообразнее всего использовать интернет: создать группу и непосредственно каждому работнику лично направлять выжимку проекта коллектива, чтобы обстановка не может длиться вечно, всё равно так или иначе придёт недовольство и людей нужно будет объединять. Возникла ситуация, что работодатель не проиндексировал заработную плату. Стихийно собирается инициативная группа, которая требует: «Мы не допустим этого, отдайте нам наше». Председатель Владимир Степанович говорит: «Вы никак не организованы и постепенно по одному начнут с предприятия по возможности увольняться. Так дела не делаются». Мы спрашиваем: «Что надо сделать?», «Вы хотя бы как-то организуйтесь». «А что нужно для организации?» Он отвечает: «Зачем вам создавать новую организацию, уже всё создано». Таким образом, профсоюз из 50 человек буквально за какой-то считанный промежуток времени разрастается до 250 человек. Появляется заинтересованность в общем деле, мы начинаем поднимать локальные нормативные акты, интересоваться коллективным договором.

Когда профсоюзная организация набирает силу, работодатель эту силу чувствует. Он видит, что собрался тот профсоюзный комитет, который действительно твёрдо, принципиально стоит на позиции интересов рабочих и в целом всего коллектива.

В таком случае, как показывает практика, появляются замечательные предложения со стороны работодателя. Из семи активных членов профкома троим было предложено занять должность мастера. Мастеру по статусу близко с нами не положено быть, и интересует у него

появляется другой: вроде бы ему и с коллективом не хочется терять хороших отношений и появляется обязанность перед руководством. Люди имеют способность переродиться, они уходят. Но хочу сказать, сейчас, наверное, таких людей всё меньше и меньше, а может, кто, имея какой-то карьерный рост, всё равно сохраняет твердую классовую позицию, стоя на классовых интересах.

Возникает вопрос, как поступать,

если часть коллектива еще не понимает этого, какая помочь нужна? К примеру, кто-то заявил в момент введения

норм, которые не прописаны законодательством, уже по факту улучшают условия труда.

Без коллективных действий на успех рассчитывать не стоит. Первое,

и это основа, – создание проекта коллектива, на котором будут подготавливаться и формироваться колективные действия. Второе,

конечно, это работа внутри коллектива. Надо понимать, когда каждый осознает необходимость этой борьбы,

только тогда ждёт успех. Когда будут разрозненные действия, или под ударом будет находиться только лишь один актив, мало что получится.

Возникает вопрос, как поступать,

если часть коллектива еще не понимает этого, какая помочь нужна? К примеру, кто-то заявил в момент введения

норм, которые не прописаны законодательством, уже по факту улучшают условия труда.

Когда идут коллективные переговоры или готовятся какие-то иные

коллективные действия, нельзя отрывать актив от коллектива, надо показать работодателю, что коллектив го-

тов на многое. Потому что у администрации есть уши в каждом цехе, и она видит настроения, причём

установка работодателя зачастую та-

кована, что за тобой стоят люди, тогда

результат обязательно будет. Работники могут поддержать переговоры, к

примеру, такими действиями: «Пока

переговоры не закончатся, мы не уй-

дём с рабочего места». Ведь можно

задержаться, показать работодателю

свою сплочённость.

Когда идут коллективные перегово-

ры или готовятся какие-то иные

коллективные действия, нельзя отрывать актив от коллектива, надо показать работодателю, что коллекти-

вов на многое. Потому что у администрации есть уши в каждом цехе, и она видит настроения, причём

установка работодателя зачастую та-

кована, что за тобой стоят люди, тогда



К. Ф. Старцева,
ответственный
за информирование
о работе РКР,
г. Москва

На предприятии иногда бывает, что рабочие фактически работают по одному графику, хотя для работодателя составлен другой. Рабочие, как им самим удобно, составили график работы и выходят по этому графику, несмотря на то, что официально имеется другой. Если рабочие могут такой неофициальный график себе составить с учётом своих собственных пожеланий, никто лучше них не составит и реальный график, который можно закрепить в коллективном договоре и в приложениях к коллективному договору. Вы можете сами разработать тот график, который вам нужен и предъявить его как требования.

Если совсем маленькие зарплаты, то можно потребовать в результате коллективного трудового спора её значительное повышение, сразу на сто процентов, а потом уже в коллективном договоре прописать меру, чтобы повысилась ежеквартально на десять процентов. При этом нужно «дождаться» до мелочей, чтобы не было двойных толкований. И либо в коллективном договоре прописывается большой процент, либо в результате коллективных действий сначала стоит требование повышения зарплаты, повышения тарифной ставки по отношению ко всему доходу работника, а потом уже прописать дальнейшее повышение.



А. М. Чопа,
оператор станков с ПУ,
г. Свердловск

Вопрос о борьбе за повышение реального содержания заработной платы напрямую связан с вопросом о режиме рабочего времени. В экономических условиях, которые складываются сейчас в нашей стране, это наиболее актуальные вопросы. Во-первых, инфляция будет сейчас расти очень сильно, это все уже замечают. Как будут у нас повышаться зарплаты – вопрос без участия коллективов, без коллективных действий, без борьбы за коллективный договор будет как минимум открытым.

Также по режиму рабочего времени. Буржуазия, я так понимаю, понесет какие-то убытки и будет получать более низкие прибыли, чем до 24 февраля нынешнего года и, естественно, она будет стремиться свои убытки возместить за счёт российского рабочего класса. Это очевидно. В связи с тем, что иностранные компании уходят с нашего рынка из-за санкций, будет расти безработица.

Это значит, что на рынке труда вырастет предложение, то есть увеличится безработица, и работодатель будет манипулировать такой информацией, что если что-то не нравится, пожалуйста, увольняйтесь, у меня 30 человек на место. То есть без сплоченной борьбы коллектива отпор дать таким действиям не получится.

Эти два вопроса: вопрос о борьбе за режим рабочего времени и за повышение реального содержания заработной платы очень сильно связаны.

Также вопрос, который проходит через все Российские комитеты рабочих: «О сокращении рабочего дня», тоже приобретает актуальность в том смысле, что оставшихся временно без работы товарищем тоже нужно будет трудоустраивать; и, как аргумент, надо сокращать рабочее время для того, чтобы появились новые рабочие места, новые смены.

3 Об организации деятельности рабочего профсоюза



П. В. Kovin,
токарь,
г. Новосибирск

Профсоюз – это организация рабочников предприятия, отрасли, профессии, созданная для защиты и отстаивания интересов работников. Главной задачей профсоюза является организация борьбы за улучшение условий труда, за повышение реального содержания заработной платы и сокращение рабочего дня.

На предприятиях нынешней России профсоюзы в большинстве подчинены работодателям. Поэтому организация деятельности рабочего профсоюза должна начинаться с создания рабочей секции внутри существующего профсоюза, либо в случае его отсутствия, профсоюз создаётся с нуля. В обоих случаях инициативная группа должна провести собрание, о котором не надо информировать администрацию, документировать создание рабочей секции или создание нового профсоюза.

Для обмена опытом надо взаимодействовать с рабочими секциями профсоюзов других предприятий, создавать объединения рабочих, принимать участие в Российской комитете рабочих.

Главным направлением работы рабочего профсоюза является заключение выгодного работнику коллективного договора на предприятии. Для написания проекта такого колодоговора следует брать за основу коллективный договор профсоюза докеров Первого контейнерного терминала морского порта Санкт-Петербурга. После того как будут написаны проект прогрессивного коллективного договора и выжимка из него, то есть самые главные положения, следует начать распространение их в коллективе предприятия. Это позволит привлечь новых членов в рабочую секцию или в созданный профсоюз.

После этого можно переизбрать руководство существующего профсоюза и окончательно закрепить его рабочий статус.

Затем надо направить письмо работодателю о начале коллективных переговоров по заключению колодоговора.

И еще. Для того чтобы организовать профсоюзную работу, нужно самому участвовать в политическом движении, отстаивающем интересы рабочего класса. Рекомендую и я, думаю, весь РКР ко мне присоединится, Рабочую партию России.

В. М. Кудрявцев, уполномоченный РКР по Нижнему Новгороду и Нижегородской области

Могу сказать из личного опыта профсоюзной работы на заводе «Электромаш». Мы приняли решение, что каждый цех должен делегировать своего человека напрямую в профком вместо организации выборов профкома на заводской конференции, как это обычно принято.

Второе, мы, рабочие, собрались и решили, что в профкоме формируется рабочая фракция, и ни одно решение, с которым не согласна рабочая фракция, не может быть принято профкомом.

О выдвижении выгодного работникам проекта колодоговора. Когда на собрании твой сосед голосует «за», поднять руку проще. Не нужно проводить общее собрание

коллектива. Необходимо организовать собрания в каждой бригаде, участке, цехе. Собрания обычно недолгие; решения приняли, протокол написали, отдали, и этих протоколов может быть пачка по каждому вопросу. Есть решения 14 цехов. Уже подписи собираются не нужно. Передали в администрацию, хотят персонифицировать – пусты идут и опираются.

Объявили забастовку, которая длилась три дня, потом мы её приостановили, но не прекращали. Работаем мы, не работаем, у нас забастовка.

После подготовки проекта колодоговора мы передали его в администрацию завода для рассмотрения. По закону, комиссия по переговорам формируется двумя сторонами. Ни в коем случае не разрешать администрации встать во главе стола. Переговоры ведутся двумя сторонами, и никаких председателей комиссии нет.

В составе представителей коллектива интеллигенции должно быть по минимуму. Интеллигенция склонна к недопустимым компромиссам. У нас было дважды, когда два члена профкома из ИТР перешли на переговорах на сторону работодателя. И всё, комиссия сработала против интересов коллектива.

Надо всеми способами укреплять рабочий характер профсоюза.



В. М. Лазарев,
электромонтер,
г. Ленинград

Начинается всё с рабочей секции профсоюза, которая не афиширует то, что она создаётся. Члены рабочей секции профсоюза должны понимать, что они будут делать, должны изучать законы, изучать материалы Фонда Рабочей Академии, консультироваться с консультантами РКР. Нужно сначала выбороочно искать товарищей, которые внушают доверие. Привлекать их в рабочую секцию, подключать к обучению, написанию проекта колодоговора и таким образом набирать силу.

Надо начать с изучения колодоговора докеров, чтобы человек, а потом товарищи близкшие, единомышленники, могли объяснить всем остальным, что это вообще такое, что там написано, почему так написано. Когда это всё будет усвоено, и будет написан свой проект колодоговора, надо сделать выжимку из него.



А. А. Федин,
оператор станков с ЧПУ,
г. Королев

Любые разговоры в коллективе о создании рабочего профсоюза не имеют смысла, если нет выжимки из проекта колодоговора, выгодного работникам.

Даже, если вы сначала слабо себе представляете, как профсоюз организовать, создавайте первичные ячейки. Вам в этом помогут Фонд Рабочей Академии и Рабочая партия России. Пока рабочий класс не организован, все будет очень плохо.

Сергей Анатольевич Ковалев, президент Федерального профсоюза авиадиспетчеров России, рассказывал, что они тренируются перед коллективными переговорами. Вот так и надо готовиться: создать в профсоюзе рабочую группу, секцию, пропагандировать голосование и спокойно оработать желтый, то есть подчиненный работодателю, профсоюз.

Товарищи рабочие! Все доклады и выступления на Российской комитете рабочих доступны на видеоканале Фонда Рабочей Академии.



А. В. Золотов,
консультант РКР,
доктор экон. наук,
г. Нижний Новгород

Можно бесконечно работать над проектом коллективного договора и всегда можно написать лучшие каждое положение. Но пока проект лежит на вашем столе, на вашем предприятии ничего не изменится к лучшему, а к худшему точно изменится.

Константин Васильевич Федотов – первый председатель портового комитета Российского профсоюза докеров в Санкт-Петербурге постоянно готовит уточнения и поправки в действующий колодоговор. Но там, где он работает сейчас, в Первом контейнерном терминале, колодоговор, выгодный работникам, всегда действует. Поэтому я вновь предложение подготовить этот проект, у которого он еще не готов, в двухмесячный срок.

Мы в Российской комитете рабочих всем советуем действовать в соответствии с законом. Если вдруг работники одновременно приостановили работу, потому что им зарплата не платят, то это в строгом соответствии с законом. Они выступают за исполнение закона. Если работники сообща не приступают к работе, потому что требуют проверить исправность оборудования, они добиваются исполнения законов об охране труда. Такие коллективные действия в юридическом смысле – никакая не забастовка, никто не заявляет: «Мы бастуем!», а результат такой же.

У нас мысль о том, как укрепить производство. А как вы укрепите производство, в том числе оборонное, если не улучшите положение работников? Вся общественная наука говорит о том, что работники – главная производительная сила общества. Работники, не станки.

Сегодня у нас в стране демократия, хотя и буржуазная. Трудовые права, включая право на создание профсоюзов и проведение забастовок, узаконены в Конституции и Трудовом кодексе.

Трудящимся надо уметь пользоваться правами. У нас есть прекрасный распространитель «Народной правды» у заводских проходных (но не на территории, юридически относящейся к заводу) Дмитрий Иванович Афонин. Если к нему подходят охранники и требуют уйти, он их спокойно останавливает: «Вы нарушаете право на распространение продукции средств массовой информации. Ребята, вас же посадят». Вразумление помогает.

Валентин Владимирович Кальвит сказал, что профсоюзу всегда нужно отстаивать принципиальную позицию. А кто может отстаивать принципиальную позицию в интересах рабочего класса? Члены Рабочей партии России.

Когда профсоюз докеров Ленинграда больше года проводил забастовку в виде сокращения рабочей смены на 1 час, в портовом комитете активно работали три члена Рабочей партии России. Им помогал в качестве консультанта член ЦК Рабочей партии России профессор М.В. Попов. В подготовке газеты «Докер» участвовали и другие члены РПР. Это – один из ключевых факторов успеха забастовки, когда докеры заключили выгодный для них (а, значит, и для предприятия) коллективный договор.

Тот рабочий, кто действительно хочет улучшить жизнь своего класса, а, значит, и свою жизнь, должен вступить в Рабочую партию России. Не обязан, но должен.

Сергей Анатольевич Ковалев, президент Федерального профсоюза авиадиспетчеров России, рассказал, что они тренируются перед коллективными переговорами. Вот так и надо готовиться: создать в профсоюзе рабочую группу, секцию, пропагандировать голосование и спокойно оработать желтый, то есть подчиненный работодателю, профсоюз.

Товарищи рабочие! Все доклады и выступления на Российской комитете рабочих доступны на видеоканале Фонда Рабочей Академии.

ГЛАВНОЕ

РЕШЕНИЯ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

1 Продвижение прогрессивного проекта колодоговора

Российский комитет рабочих отмечает, что необходимым средством борьбы за продвижение прогрессивного проекта колодоговора является подготовка и проведение коллективных действий работников.

Важным шагом после подготовки проекта колодоговора, на которую следует потратить не более 2 месяцев, является составление выжимки из него, не более чем на одной странице, чтобы иметь возможность выдать по экземпляру каждому работнику. Необходимо провести широкое обсуждение проекта колодоговора в коллективе, разъяснить, что принятый прогрессивный колодоговор защитит интересы всех работников предприятия. Поддержка проекта должна быть зафиксирована подписями работников в специальном подписанном листе.

Одновременно с обсуждением проекта колодоговора, работникам предприятия необходимо начинать подготовку к коллективным действиям. Принятие договора, выраженного интересами работников, возможно только в результате забастовки или угрозы забастовки. При подготовке и проведении коллективных действий работникам нужно проявить сплоченность и организованность. Действовать следует в соответствии с нормами ТК РФ, закрепленными в статьях 36-39. Важно применять статью 39 об освобождении от основной работы лиц, участвующих в переговорах с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев. По истечении трех месяцев коллектив имеет право изменить форму забастовки, уведомив администрацию за 3 дня.

2 Повышение реального содержания заработной платы

Российский комитет рабочих отмечает, что в условиях возрастающей инфляции и угрозы массовой безработицы на фоне закрытия предприятий, попыток владельцев средств производства переложить свои убытки на плечи работников борьба за повышение реального содержания заработной платы приобретает особое значение.

С целью повышения эффективности борьбы за повышение реального содержания заработной платы Российской комитет рабочих рекомендует:

- Создавать на предприятиях профсоюзы, рабочие секции в действующих профсоюзах, инициативные комитеты по установлению рабочего контроля за деятельность предприятия;
- Подавать коллективные обращения к правительству Российской Федерации с требованием введения внешнего управления или национализации закрываемых предприятий;
- Подготавливать и коллективно выдвигать письменные требования, направленные на обеспечение полной занятости, исключение простой и массового отпуска;
- Составить свой проект прогрессивного колодоговора, в который включить положения по обеспечению занятости, повышению реального содержания заработной платы и сокращению рабочего времени до 6 часов без понижения заработной платы, увольнение работников только по согласованию с профсоюзной организацией, ежеквартальное повышение заработной платы на 5% выше текущего уровня инфляции, повышение заработной платы по мере роста производительности труда на предприятии и роста рублевых цен на выпускаемую на экспорт продукцию и выставить принятие этого проекта в качестве требования к работодателю;
- Проводить коллективные действия в поддержку своих требований: работа по правилам, выполнение норм на не более 101%, отказ от сверхурочных работы и работы по выходным, работа только на исправной технике, коллективные переговоры и коллективные трудовые споры, включая предоставленное Конституцией РФ и Трудовым кодексом право на забастовки.

3 Организация деятельности рабочего профсоюза

Российский комитет рабочих отмечает, что рабочим необходимы профсоюзы как добровольные объединения работников для организации коллективных действий в целях осуществления своих интересов.

Рабочий профсоюз может быть образован на основе существующего профсоюза путем создания в нем рабочей секции и последующего орабочения руководящих профсоюзных органов, а при отсутствии профсоюза на предприятии – путем учреждения нового профсоюза, в котором руководящая роль принадлежит рабочим.

Пока рабочий профсоюз не представляет больше половины работников предприятия, профсоюзным активистам нецелесообразно предъявлять какие-либо требования к администрации. Упор в работе профсоюза должен быть сделан на продвижение среди рабочих прогрессивного проекта колодоговора с помощью «выжимки» из него. В разработке проекта надо опираться на имеющиеся лучшие образцы колодоговоров, размещенные на сайте Фонда Рабочей Академии, при необходимости обращаясь к консультантам Российского комитета рабочих и другим членам Рабочей партии России. Подготовка проекта колодоговора и выжимки из него не должна занимать больше одного-двух месяцев.

Когда прогрессивный проект колодоговора получит поддержку большинства работников, рабочий профсоюз должен инициировать коллективные переговоры, внести в комиссию по коллективным переговорам данный проект и добиваться его принятия посредством коллективных действий.

ТОВАРИЩ! БОРЬСЯ ЗА ДЕЛО РАБОЧЕГО КЛАССА! ВСТУПАЙ В РАБОЧУЮ ПАРТИЮ РОССИИ! УСТАВ И ПРОГРАММА ПАРТИИ: R-P-W.RU

Курган



A. N. Кынтрэер,
оператор линии,
член Рабочей партии России

На Российском комитете рабочих в марте 2022 г. было принято решение составить проект прогрессивного колдоговора в 2-месячный срок. Товарищ Кынтрэер первым составил проект работников для своего предприятия. Поздравляем с почином! Редакция газеты начинает публикацию выжимок из проектов колдоговоров, присланных консультанту РКР — М. В. Попову.

Сколько времени писал проект колдоговора?

Пару дней определился откуда взять, дня три переписать, пару дней

советовался с коллегами — всего примерно неделя

О, так вы уже обсуждали в коллективе! Какова реакция?

Считают, что 100 тыс. это много. К сокращению рабочего дня пока свыкаются с мыслью. С ночных сменами пока не понятно

В проекте написано про обеспечение занятости. Почему?

Прошлый месяц людей отправляли домой из-за «отсутствия» работы, потому что капиталисты не могли договориться по ценам. В итоге большинство получило мало, и кто-то даже написал заявление по собственному.

Зачем рабочим нужен прогрессивный колдоговор? Как объясняешь коллегам?

Единственный способ защититься от произвола работодателя — поднять себе зарплату. Большинство вынуждены выполнять не свою работу. Люди много перерабатывают.

Один из основных пунктов-сокращение рабочего дня. Как объяс-

няешь почему переработка-это не выход?

Сравниваю рост цен и зарплат. **Почему колдоговор выгоден не только рабочим?**

Колдоговор выгоден не только рабочим, поскольку затрагивает общие интересы: если повышение зарплат, то всем, если сокращение рабочего дня, то тоже всем, увеличенный отпуск — всем и др.

Что бы хотел сказать рабочим своего коллектива и других предприятий?

Рабочим хотелось бы сказать, что нужно придерживаться науки, тогда победа неизбежна. А наука говорит, что победить можно только наступая и только всем вместе, то есть коллективом. В обороне и по одиночке рабочие неизбежно несут потери. Рабочим важно осознать свои интересы, чтобы не стать жертвами обмана. Для этого как воздух необходимо вступить в партию рабочего класса.

Товарищи рабочие, соединяйтесь и боритесь за свои интересы!



ТОВАРИЩИ РАБОЧИЕ!

Мы боремся за повышение зарплаты и 6-часовой рабочий день

Сергей Александрович Горбушкин, дежурный электромонтер, рабочий, член ЦК РПР, сопредседатель Российского комитета Рабочих г. Электросталь

Устав п.15. Решения руководящих органов считаются принятыми, если рабочие составили большинство голосовавших

Вступайте в Рабочую партию России!

т. 8-926-900-34-44 | pr@mail-gpw.ru

ВЫЖИМКА ИЗ ПРОЕКТА КОЛДОГОВОРА

• Минимальный должностной оклад (тарифная ставка) составляет 100 000 (сто тысяч) рублей. Если подходить научно, то сумма на воспроизводство рабочей силы при текущих ценах должна быть выше, т. к. включает не только оплату питания и коммуналки, но и расходы на детей, образование, отдых, транспорт, ремонт, технику, средства гигиены, обувь, одежду, здоровье, ипотеку и пр. Также, если работник не брал отгулы за свой счет, зарплата за месяц не может быть ниже этой суммы.

• Индексация оклада (тарифной ставки) 4 раза в год (1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября) на уровень выше инфляции плюс 5%. Цены регулярно повышаются в магазинах, поэтому рост зарплат должен покрывать эту разницу.

• Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 30 часов в неделю, и 6 часов в день. С момента перехода к 8-часовому рабочему дню прошло уже более 100 лет и за это время технологии усложнились и производительность труда многократно выросла. Что не только позволяет, но и обязывает нас использовать освободившееся время для самообразования и обучения контролю за производством.

• Основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 ка-

лендарных дней. Нужно последовательно довести их до двух полноценных отпусков - 21 день плюс 14 дней.

• Включение в рабочее время: времени приема-передачи смены, переодевание в спецодежду до и после смены (15 минут), время на подготовительно-заключительные работы.

• Разрабатывать и вводить в действие правила внутреннего трудового распорядка Организации по согласованию с Профкомами.

• Повышение квалификации и/или освоение смежных профессий производить за счет средств Организации.

• Обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки. Везде, где возможно, работа должна быть механизирована, еще лучше роботизирована.

• Совмещение профессий допускать с письменного согласия Работника. Работника назначают для выполнения одного вида работ, после "по поручению" начальника отправляют на другие работы, это влечет за собой произвол начальства и их подручных, непрофессионализм со стороны работников, конфликты и, как следствие, ухудшение выработки.

• Обеспечить подачу автобуса для доставки Работников до места проживания, либо, если есть движение по маршруту, до ближайших

объемов или ликвидации отдельных видов деятельности обеспечить обучение высвобождаемых

Работников другим профессиям и специальностям. Нельзя просто так брать и выкидывать людей на улицу, вместе с этим слияя в помойку их опыта и знания. Рабочие просто обязаны заботиться друг о друге.

• По заявлению Работников, имеющих детей - учащихся школы 1 - 3 классов, предоставлять 1 сентября выходной день с оплатой 4-х часов среднечасового заработка данного Работника (дети - наше будущее!).

• Объявлять 1 января для Работников, кроме обеспечивающих жизнедеятельность, нерабочим днем. Смены 31 декабря заканчивать до 20 часов (1 января по закону - нерабочий праздничный день, что тут еще обсуждать?).

• При поступлении на работу и, в последующем, ежегодно оформлять на каждого работника полис Дополнительного Медицинского страхования стоимостью не менее минимального размера оплаты труда РФ.

• Обеспечить подачу автобуса для доставки Работников до места проживания, либо, если есть движение по маршруту, до ближайших

Нужно сплотиться всем коллективом и бороться за прогресс!

ЧТО СТОИТ ЗА ОДНОЙ АНОНИМКОЙ?

М. Д. Дмитриев разместил в партийной почте неизвестно кем написанную статью: «Смотри на базис тебе говорят». Статья без указания конкретных авторов называется анонимкой. После настоятельных требований он признался, что имеет отношение к написанию данной статьи. С выраженной позицией солидаризировался И. В. Вавилов. Что так тщательно они скрывали или чего боятся, не называя авторов? Того, что в статье выражена теоретическая и политическая позиция, противоположная марксистско-ленинской теории, политическая позиция Рабочей партии России.

Аноним (или анонимы), а также примкнувшие к нему Дмитриев и Вавилов взялись судить о современном империализме. Но с понятиями ленинской теории империализма, которую часто поминают, у них совсем, совсем плохо. Возьмем ключевое понятие финансового капитала. **Финансовый капитал – банковский монополистический капитал, сросшийся с промышленным монополистическим капиталом.**

Подавляющая часть кредитов Газпрому предоставлена крупнейшими банковскими монополиями США, Германии, Франции, Японии. Что делают анонимы? Цитируют одного из своих единоверцев – Р. Осина: «Основную сумму средств Газпром получает не от кредитов, а от займов, которые он берет от слитых с ним финансовых организаций.... И получены эти займы в основном от российских финансовых организаций...Это является классической иллюстрацией наличия финансового капитала в России». **Ленинское понятие финансового капитала они выкидывают за борт и пытаются подсунуть другое, противоположное.** Еще раз отметим, что по Ленину финансовый капитал – банковский капитал, сросшийся с промышленным при господстве банковского.

Много цитируют К. Маркса по вопросу ростовщичества, пытаясь доказать, что ростовщического капитала сейчас нет. Попали пальцем в небо. Никто не спорит, что ростовщический капитал и банковский капитал – продукты разных эпох. Речь идет совсем о другом. **Банк – это учреждение по обслуживанию производства через сферу денежного обращения.** Предназначение банков – проводить расчеты, аккумулировать временно свободные денежные средства, кредитовать производство, помогать его функционированию и способствовать развитию. Если банки выполняют свои функции, то они

соответствуют своему понятию. Если нет, то они банки лишь по названию, а по сути это ростовщические конторы, удашающие производство.

Некоторые деятели вычитают в рекламном буклете «финансово-промышленная группа» и тут же радостно воскликнут, что перед нами финансовый капитал. Но банки в РФ не соответствуют понятию.

В экономике Центробанк играет одну из решающих ролей. В России финансовый блок правительства и Центробанк проводят политику, которая разрушает экономику. Высокая ключевая ставка по кредитам душит производство неподъемными кредитами.

В статье анонимов громогласно заявляется: «Нашу промышленность успешно и много кредитует банковская система» [имеется в виду российская]. Такого подхалимства, которое демонстрируют Дмитриев и Вавилов перед российским правящим классом и проводимым им разрушительной экономической линией, не встретишь даже в стане явных буржуазных апологетов.

В статье приводятся примеры вывоза российского капитала за рубеж и на этом основании авторы пытаются говорить о российском империализме. К сожалению, анонимы не удосужились открыть и прочитать «Империализм как высшая стадия капитализма». У Ленина иначе: не вывоз капитала характерен для империализма, а особо важное значение вывоза капитала над вывозом товаров. Рассмотрения вопроса в таком постановке в статье нет и в помине.

Вот и все, что выдали из себя анонимы, а также Дмитриев и Вавилов. Не густо. В противовес дилетантам ленинскую методологию предполагает исследование на базе научных понятий всей совокупности фактов, признаков, взятых в развитии. Признаки империализма взаимосвязаны, вытекают один из другого. Инструменты мирового господства финансо-

вого капитала – это вывоз капитала, система международных банковских расчетов, валютно-финансовые инструменты, международные финансовые институты (Международный Банк, Всемирный Фонд, Всемирный Банк, ВТО) и др.

Распределение сил между империалистическими державами сегодня: самая крупная империалистическая акула – США, а ее фарватере плывут более мелкие акулы, при этом в мире хищников могут быть трения и ссоры между собой. А Россия – крупная (прежде всего по размерам) капиталистическая страна, живущая во многом за счет огромных заделов, созданных в период СССР. Называть Россию империалистической сегодня неверно.

О войне. Дмитриев и Вавилов сразу и без объяснений привели буржуазную трактовку войны вместо ленинской (**вооруженная борьба государств, классов, наций**). Солидаризируясь с буржуазными апологетами, они преследуют цель буржуазной идеологии – затушевывание классовой борьбы и обolvанивание трудящихся. Напротив, Идеологическая комиссия ЦК РПР дала справедливую оценку спецоперации России на Украине по ее демилитаризации и де-нацификации как борьбу буржуазной демократии с американским фашизмом во внешней политике. Сознательные, грамотные рабочие (А. Н. Кынтрэер, П. Ю. Гиль, А. М. Чопа, М. В. Гордевин и другие партийцы) сразу раскусили провокацию и резко, решительно отмежевались от антиленинской позиции в статье.

На собрании Дмитриев и Вавилов были исключены из Рабочей партии России за антирабочую позицию, антипартийную деятельность, антипартийную пропаганду и попытку создания фракции.

В. И. Галко,
кандидат экон. наук,
г. Ленинград

100:35 В ПОЛЬЗУ ЧИТАТЕЛЕЙ «НАРОДНОЙ ПРАВДЫ»

Первый раз я был с «Народной правдой» у проходной этого нижегородского завода 30 лет назад. Тогда мы газету продавали. Покупало ее меньшинство идущих мимо заводчан.

Прошли годы, сегодня газета финансируется за счет добровольной помощи трудящихся. Мы не продаем газету, а раздаем, чтобы как можно больше работников заводов и фабрик могли узнать об опыте борьбы за интересы рабочего класса.

Газета наша имеет регистрацию соответствующего государственного органа и распространяется согласно законодательству. Все больше тех, кто охотно берет газету, аккуратно складывает ее и несет на работу.

НАШИ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ



KRASNOE-RADIO.RU
https://vk.com/krasnoe_radio



VIDEOKANAL FRA
youtube.com/c/fondrabakademii

МЫ В СОЦСЕТИЯХ:

- VK.COM/FRARU
- VK.COM/RABPARTY
- T.ME/FRACHAN
- OK.RU/GROUP5653277782

Просим поддержать рабочую газету переводом:
карта Сбербанка
№ 5469550034869302
Михаил Васильевич П.

Яндекс.Деньги
№ 410016147459036
Отчеты о поступлениях
публикуются на сайте
Московского отделения ФРА.



ТОВАРИЩИ ЧИТАТЕЛИ!
Высылайте свои статьи о борьбе за интересы трудящихся на адрес газеты: pr@mail-gpw.ru

Газета «Народная правда» издается на пожертвования от передовых рабочих и интеллигентов.

Печать и распространение каждого номера обходится в 100-110 тыс. рублей.

Учредитель – трудовой коллектив редакции. Адрес редакции: 191060, Санкт-Петербург, Смольный Зарегистрирована Мининформпечати:

рег. свид. №1178 от 04.10.1991 г.
Издатель: Фонд Рабочей Академии (фонд содействия обучению рабочих) 194156, СПб, 2-й Муринский пр., 10-3-61

Газета «Народная правда» № 4 (186)
Тираж 44000
Заказ № 11406
Номер подписан 10:01 06.06.2022 г.