

ВСЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ ГАЗЕТА

РАБОЧАЯ



НАШИ ПРАВИЛА - НАШ ТРУДОВОЙ КОДЕКС!



УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Трудовые права работников в современной России нарушаются повсеместно и так широко, что, наверное, легче назвать предприятия и учреждения, где они полностью соблюдены. Нарушение требований безопасности на производстве, отсутствие индексации заработной платы, необоснованное лишение премий, штрафы не понятно за какие провинности, увеличение продолжительности рабочего дня, слабая защищённость профсоюзной деятельности и просто отдельных работников — все эти проблемы стали неотъемлемой составляющей в жизни миллионов российских трудящихся. Нарушения эти носят как прямой, неприкрытый, так и замаскированный, изощрённый характер. Причём права наёмных тружеников систематически попираются не только в частном секторе экономики, но и в государственном (бюджетном).

Ситуация усугубляется ещё и низкой правовой грамотностью рабочих и служащих. Поэтому наша газета стремится оказать посильную помощь в заполнении существующих пробелов. Поскольку очевидно: не зная прав, невозможно эффективно их защищать.

В номере собраны материалы как о работниках относительно новой сферы деятельности — «прекарной» (непостоянной) занятости, так и интервью представителей «классического» пролетариата — профсоюзных активистов Балтийского завода Питера, а также материалы от работников бюджетной сферы — учителей. Однако, если внимательно вникнуть в суть происходящего, становится понятно, что проблемы везде чрезвычайно похожи, если не сказать одни и те же. Поэтому и решать их, то есть отстаивать свои права, надо сообща.

НАМ НУЖЕН НОВЫЙ ТРУДОВОЙ КОДЕКС

Ныне действующий Трудовой кодекс был разработан в ельцинские времена. Он показал свою неспособность защитить трудящихся от бед капитализма — от переработок, от урезания зарплат, от бесправия перед начальством, от увольнений. Сегодня мы готовим Трудовой кодекс, который всесторонне защитит права человека труда. Объём гарантий будет сравним с тем, что трудящиеся имели в СССР. Кодекс также сильно расширит возможности профсоюзов отстаивать интересы наёмных работников.

Юрий АФОНИН, первый заместитель Председателя ЦК КПРФ, депутат Государственной Думы РФ



Особое значение борьба за права трудящихся приобретает сегодня и внутри России. Пока страна напрягает силы в борьбе с фашизмом и стоящим за ним западным империализмом, олигархия мечтает об одном — переложить всю тяжесть ситуации на плечи трудящихся. Крупный капитал вздувает цены и тарифы, сокращает зарплаты, ухудшает условия труда, а если бизнес оказывается недостаточно выгодным, просто стремится уволить работников.

Мы не должны допустить ни ухудшения положения трудящихся, ни массовых сокращений. Сейчас важнейшим фронтом борьбы за права трудящихся становится принятие нового Трудового кодекса, который разрабатывает КПРФ.

Как именно разрабатываемый КПРФ новый Трудовой кодекс защитит права трудящихся?

Проект Трудового кодекса уснаивает, что окладная часть заработной платы должна составлять минимум 85%. Ведь нынешняя система, когда компенсационные и стимулирующие выплаты могут составлять большую часть заработной платы, создаёт почти безграничные возможности для произвола со стороны администрации предприятий и учреждений. «Посадить на голый оклад» — самое распространённое наказание за любую нелояльность работника, будь то отказ от



неоплачиваемой сверхурочной работы или «неправильные» политические взгляды. С этим нужно покончить.

Пора навести порядок с базовыми должностными окладами. В 2011 году в России были ликвидированы единые тарифные сетки, однако новая система базовых должностных окладов не даёт работникам гарантий достойной оплаты их труда. Чтобы покончить с неразберихой и произволом, следует разработать единую систему окладов, надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

В нынешней российской экономике широкое распространение получили разные нестандартные формы занятости — по гражданско-правовым договорам, надомный труд, дистанционная занятость, «платформенная занятость» (с использованием онлайн-платформ), самозанятость, лизинговый труд (аутсорсинг) и другие. Сейчас права трудящихся с нестандартными формами занятости очень плохо защищены. Новый Трудовой кодекс определит на



законодательном уровне понятие «нестандартная форма занятости» и установит защиту прав работников, занятых таким образом.

Новый Трудовой кодекс дополнительно защитит право на труд беременных, одиноких матерей и отцов, людей предпенсионного возраста, инвалидов. Сейчас этот вопрос решается путём установления квот. Но эти нормы не работают. К примеру, работодателю проще формально принять несколько инвалидов на работу и платить им минималку с условием, что они не будут ходить на работу, чем обустроить специальные рабочие места для инвалидов и платить им нормальные деньги за их труд. Эта проблема должна быть решена налоговыми льготами и дотациями.

Одна из главных угроз трудящимся сейчас — это увольнение, в том числе по «сокращению штатов». При этом в нынешнем Трудовом кодексе даже нет чёткого правового определения, что такое «сокращение штатов», однако в нем фигурирует целый ряд статей, позволяющих расторгать трудовые договоры на этом основании. Проект нового кодекса чётко определит понятие «сокращение штата или численности работников». Будут установлены дополнительные гарантии для работников.

Ещё одна из важнейших проблем сегодняшнего дня — это то, что зарплаты российских трудящихся пожираются ростом цен. В связи с этим в новом Трудовом кодексе появится важная новелла: для сохранения реальных доходов работников будет введена индексация заработной платы не менее чем на уровень инфляции.

Если 2023 год станет годом принятия нового Трудового кодекса, это будет серьёзной победой российских трудящихся. Чтобы эта победа стала возможной, нужна поддержка инициативы коммунистов, нужна солидарность трудящихся. Призываем все действующие профсоюзы и общественные организации, отстаивающие трудовые и гражданские права работников всех сфер трудовой деятельности, поддержать эту инициативу Коммунистической партии Российской Федерации.

ПРОЕКТ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ «КПРФ ПРОФ» НАБИРАЕТ ОБОРОТЫ!

Зачастую работник, чьи права были грубо нарушены, не знает, где искать справедливости. Иногда работодатель не считается с законными требованиями профсоюза. В подобных случаях необходима защита и поддержка. Проект «КПРФ ПРОФ» призван помочь работникам отстоять свои права.

Партийный проект по защите прав работников «КПРФ ПРОФ» начал свою работу в начале апреля, и за это время его сотрудниками было получено более полутысячи звонков со всей страны: случаи отказа в выплате заработной платы и в оформлении официального трудоустройства, обращение с просьбами оспорить незаконное увольнение, заставить работодателя выдать нужные документы и оказать содействие в отмене приказа об отстранении от работы.

Юристы проекта составили более ста документов, направленных на восстановление прав граждан, которые пострадали от произвола работодателя, подготовили документацию, необходимую для участия в судах, а также жалобы в государственные органы. Также при взаимодействии с региональными партийными отделениями был подготовлен ряд депутатских запросов.

Совместно с НПС «Солидарность» удалось добиться восстановления прав работников «Каменск-уральского психоневрологического диспансера». Работодатель был привлечён к админи-

стративной ответственности. Усилиями профсоюза «Действие» и московских коммунистов ведётся работа по защите прав работников скорой медицинской помощи. Укрепляются связи и с другими профсоюзными организациями.

Всего с проектом сотрудничают более тридцати независимых профсоюзов. Для них силами коммунистов Санкт-Петербурга было организовано обучение профсоюзных активистов.

На основе первоначального опыта работы горячей линии фракции КПРФ в Государственной Думе были переданы предложения по внесению в Трудовой кодекс РФ ряда норм, которые должны улучшить положение работников. Кроме того, была обозначена необходимость в отмене моратория на проверки работодателей со стороны трудовой инспекции, а также возобновления индексации пенсий работающим пенсионерам. В дальнейшем эти требования прозвучали с трибун парламента. Партийный проект «КПРФ ПРОФ» набирает обороты.



КПРФ ПРОФ
НА ЗАЩИТЕ ВАШИХ ПРАВ!

Чтобы отстоять свои права и получить бесплатную юридическую помощь, трудящиеся могут

позвонить на прямую линию

8 800 500 28 37

оставить заявку на сайте

KPRFPROF.RU

ПРОБЛЕМЫ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

В последние годы вопросы возникновения и развития нестандартных трудовых отношений приобретают всё большую актуальность не только в России, но и во всём мире. На фоне быстро меняющихся технологий, внедряемых в производственные процессы, видоизменяются и формы экономических отношений между участниками этих процессов. Одной из таких форм, распространение которой стало особенно заметно в период пандемии, является так называемая «прекарная занятость».

От редакции

Среди социологов, изучающих новое явление, пока ещё нет единого мнения на его счёт. В настоящее время настойчиво пытаются внедрить в повседневный лексикон новый термин — «прекариат», от слов прекариум (precarium — лат., неустойчивый, нестабильный, негарантированный) и пролетариат. Прекариат пытаются представить новым классом общества, который, в отличие от пролетариата, объединяет в себе представителей почти всех существующих классов и социальных групп. Сюда пытаются отнести работников и таких давно известных форм непостоянной занятости как фрилансеры, сезонные работники, разные формы подённой работы, работников, набираемых для реализации разовых проектов, так и относительно новых форм трудовой деятельности, получившей в недавнем прошлом наименование «платформенная занятость».

Уже при беглом рассмотрении такого подхода к проблеме неустойчивой (прекарной) занятости можно сказать, что никакого нового экономического класса прекариат не составляет. При таком широком понимании этого явления невозможно определить какую-либо устойчивую социальную группу, тем более класс. Тем более, что продолжительность участия человека в тех или иных производственных отношениях никак принципиально не влияет на его положение в классовой иерархии общества. Приведённая выше трактовка понятия «прекариат» позволяет даже мелких капиталистов, например, владельцев подрядных ор-

ганизаций, тоже включать в этот класс угнетённых и обиженных, хотя сами они являются такими же собственниками капитала.

Поэтому никаких оснований говорить о прекариате как об особом классе нет. Другое дело — прекарная занятость. Хотя, как уже упоминалось выше, многие формы деятельности с неустойчивой занятостью известны уже давно, но в нынешних реалиях это явление стало по-настоящему массовым, и стоит разобраться почему это происходит? Действительно ли это устойчивая и объективная тенденция, связанная исключительно с развитием технологий, или это последствия экономического кризиса, который сейчас переживают в той или иной степени практически все мировые экономики? Ведь неполная и временная занятость, помимо всего прочего, позволяет скрывать реальные показатели безработицы. Кроме того, такие формы занятости особенно способствуют нарушению прав работников. И о некоторых из этих проблем мы и собираемся рассказать в наших материалах.



Принято считать, что работники кино — привилегированный слой трудящихся, который купается в роскоши. Действительно, существует небольшая прослойка особо приближённых к властным и олигархическим СМИ и кинокомпаниям, чьи гонорары сложно сопоставить с зарплатами заводских рабочих, врачей, учителей, машинистов метро, курьеров и т.д. Однако большую часть работников киноиндустрии справедливо отнести к одной из самых угнетённых частей российского пролетариата. Отсутствие больничных, отпусков, пенсионного обеспечения и просто гарантий на то, что завтра ты получишь работу, каким бы ты ни был профессионалом, а вместе с тем хамство, унижения и банальные «кидки» с зарплатой... Все эти прелести работы вне Трудового кодекса, которую социологи называют прекарной (неустойчивой) занятостью, чувствуют на себе работники этого вида изобразительного искусства.

Чтобы читатели могли представить себе, о каком уровне зарплат работников киноотрасли идёт речь, приведём пример из реальной жизни: год назад в Москве (!) произошёл конфликт, когда ряд актёров массовых сцен потребовали поднять ставку за 12-часовую смену до 1200 рублей, т.е. хотя бы до 100 рублей в час.

Ситуация особенно обострилась в период пандемии, когда были остановлены все съёмки, и люди оказались заперты в своих квартирах без средств к существованию.

Все категории специалистов живут от проекта до проекта. Почти под каждый фильм или сериал создаётся отдельное юрлицо, которое к тому же обрывает кучей посредников. Договоры если и предоставляются нанимателем, то, в подавляющем большинстве, гражданско-правового характера. Более того — само наличие у работника договора на площадке является достижением. Масса случаев, когда простые труженики кино не получают за проекты вообще ничего — их просто «кидают». И доказать



ПРОФСОЮЗЫ В КИНОИНДУСТРИИ

Алексей ПРЯХИН,
руководитель Санкт-Петербургской организации Межрегионального профсоюза кинематографистов, активист Коммунистической инициативы.

в суде факт трудовых отношений оказывается крайне затруднительно, если вообще возможно. Так, например, получилось с российскими членами съёмочной группы фильма «Кобра», создаваемого индийской компанией «Seven Screen Studios». Людям не заплатили зарплату более чем за два десятка смен.

Это положение подтолкнуло инициативную группу кинематографистов к учреждению в 2020 году Межрегионального профсоюза кинематографистов. Провозгласив на своём знамени идеи солидарности и трудовых прав, профсоюз развивается в деле защиты работников кино.

Профсоюз проводит просветительскую работу, в первую очередь, по разъяснению важности как самого наличия договора на площадке, желательно, оформленного в соответствии с Трудовым кодексом, так и его непосредственного содержания, готовит проекты типовых договоров для работников кино по отдельным профессиям.

С другой стороны, мы видим, как усиливается стихийная самоорганизация по различным цехам, когда работники коллективно утверждают минимальные ставки и информируют об этом производственные компании. Межрегиональный профсоюз кинематографистов регулярно собирает актуальные расценки оплаты труда на российском кинорынке и публикует их на своём сайте: <https://kinoprofsoyuz.org/>.

Совсем недавно, в мае 2023 года, представители костюмерного департамента кинопроизводства Москвы и Санкт-Петербурга впервые пришли к договорённости о минимальных ставках и условиях труда на съёмочной площадке. Коллективное письмо оговаривает также прогрессивную ставку оплаты переработок, которые являют-

ся бичом российского кинопроизводства.

Ситуация в кинопроизводстве приравнивает работников кино к таксистам и курьерам. Последние находятся в более тяжёлом положении, но имеют одно преимущество — понятного и крупного работодателя. К сожалению, в кино царят компании-однодневки и целая масса посредников, по чьим карманам расходятся миллионные бюджеты, а непосредственным производителям — лишь их малая часть.

Сегодня всем наёмным работникам необходимо осознавать, что проблема гигантского роста прекарной занятости касается каждого. Даже те, кто сегодня имеет полный объём социальных и трудовых гарантий, с одной стороны, может в одночасье их потерять, а с другой — каждодневный рост доли незащищённого, прекаризированного труда усиливает давление на рынок труда, а значит даёт повод работодателю проводить наступление на те гарантии, которые работники имеют на данный момент. Поэтому борьба с прекарной занятостью является общей и насущной задачей, объединяющей как российские, так и мировые профсоюзы.

Развал советской системы кинематографии привёл к тому, что сегодня рынок труда в сфере российского кинематографа стал похож буквально на базар, где действует капиталистический принцип «каждый сам за себя», и у большинства нет уверенности в своём будущем, поэтому широко распространяется мировоззрение «урви



свой кусок денег/славы/влияния и плюй на коллег». Мы как профсоюз ставим своей целью вернуть в кинопроизводство систему нормальных трудовых отношений, когда работник уверен в завтрашнем дне, знает, что его не «выкинут на свалку» к определённому возрасту, имеет право на отпуск, больничный и нормальное отношение к нему на съёмочной площадке. Наш профсоюз сейчас готовит стратегическое исследование, результатом которого будет формирование полноценного видения необходимых изменений в кинопроизводстве страны в интересах работников отрасли и самой отрасли. Это видение мы будем продвигать, как уже продвигаем сейчас наиболее насущные темы, на трёхсторонней комиссии в Министерство Труда, в Министерство Культуры, через дружественных депутатов федерального и регионального уровней. Однако в конечном счёте, нужно понимать, что только активная и массовая поддержка самими киноработниками этого видения заставит чиновников изменить ситуацию в пользу людей труда. Поэтому мы хотим не только широко распространить результаты исследования среди кинообщества, но и привлечь его к самому процессу создания, чтобы побудить его к борьбе за свои законные права.



МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ КИНЕМАТОГРАФИСТОВ

Почта профсоюза:

kinoprofsoyuz@gmail.com

Телефоны сопредседателей профсоюза:

Денис Коржов +7 926 575 95 93

Ксения Леонтьева +7 903 094 61 71

СМЕРТЬ КУРЬЕРА

В Петербурге случилось трагическое происшествие: под колёсами автомобиля погиб курьер-велосипедист. К сожалению, несчастные случаи на дорогах не редкость в наше время, но данное происшествие заставляет отдельно задуматься о том, куда спешил человек с характерным коробом на спине, почему нарушил правила и пересёк пешеходный переход, не слезая с велосипеда?

Пётр КОРОЛЁВ



Можно отмахнуться и списать всё на личную несознательность, а можно задуматься о том, почему так много людей в характерной униформе курьеров несутся по нашим дорогам, зачастую нарушая правила? Неужели им так не дорога собственная жизнь? Или всё-таки к этому подталкивает их жадность владельцев интернет-платформ? Тех, кто заставляет курьеров выполнять заказы всё быстрее и быстрее, пренебрегая на дороге своей и чужой безопасностью, успевать всё больше и больше, чтобы заработать и не быть оштрафованными.

ЗАКОННЫЕ ПРАВА ИЛИ УЗАКОНЕННОЕ БЕСПРАВИЕ?

Казалось бы, ситуации должен исправить нормативный акт, получивший в обиходе название закона «о платформенной занятости».

В нём под «платформенной занятостью» понимается деятельность граждан («платформенных занятых») по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных си-

стем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Вот только не сказано, каких именно договоров: гражданско-правовых, об оказании услуг или всё-таки трудовых? Разница и для работника, и для работодателя очень велика, ведь трудовой договор даёт работнику максимальные социальные гарантии.

Есть и ещё один «звоночек» из официальных источников, вызывающий тревогу. В комментарии к новому закону на официальном сайте Государственной думы говорится, что «акцентом в законопроекте станет «предотвращение безработицы». Но не будет ли такая «борьба» с безработицей вынуждать людей соглашаться на труд в условиях хуже тех, что гарантирует действующий Трудовой кодекс? Работа без оплаты больничного, отпусков и других социальных гарантий?

«Что это значит для нас?» — задаётся вопросом профсоюз «Курьер», анализируя сложившуюся ситуацию

в своём телеграм-канале. — Прежде всего то, что впервые законодательно нас отделяют от остальных трудящихся. Нет никакой конкретики о правах и обязанностях «платформенных занятых». Подразумевается, что у нас другие условия труда, и пока такой закон лишь закрепляет текущее положение дел, когда наши права ущемляют, отказывают в оформлении трудового договора и снимают с себя всякую ответственность за условия труда и безопасность».

СПОРЫ О ВАЖНОМ

Вопрос безопасности курьеров, как и вопросы оплаты больничных, переработок, продолжительности рабочего дня — всё это мог бы регламентировать трудовой договор между «платформенными» работниками и их фактическими работодателями. Однако полемика, в которой высказывались прямо противоположные точки зрения, развернулась не между курьерами и работодателями, а внутри самого курьерского сообщества.

На первый взгляд, сам факт такой дискуссии можно расценить как разобщение работников. Но, вникнув в её содержание, можно констатировать, что она скорее носит позитивный характер, так как помогает курьерам выслушать аргументы сторон (поскольку в данной дискуссии происходит именно обмен мнениями и аргументами, без навешивания ярлыков и ругани), разобраться и осознано сделать для себя выбор.

Необходимо также отметить, что дискуссия о положении молодого, но быстрорастущего трудового сообщества (будь то отдельно курьеры или все «платформенно занятые») может и должна быть мобилизирующим и организующим фактором, вовлекающим новых работников в активную борьбу за свои права. Не случайно аудитория официального телеграм-канала профсоюза «Курьер» выросла за последние полгода почти в два раза.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ОТСУТСТВИЕ ВЫБОРА?

Нельзя сказать, что само курьерское сообщество совершенно однозначно поддерживает обязательное заключение трудовых договоров. Так,



телеграм-канал «Ногами курьера» разместил статью Анатолия Демидова, в которой автор утверждает, что трудовые договоры лишат курьеров преимуществ свободного графика: «Многие слышали про 40-часовую рабочую неделю. Это действительно некий эталон рабочего времени, в Трудовом кодексе (далее ТК. — Прим. автора) он называется «нормальная продолжительность рабочей недели». Но ведь все мы знаем про графики 2 через 2 по 12 часов, например, или про «сокращённые» пятницы в некоторых госучреждениях — там что, незаконные графики? Вполне законные. Если какому-либо предприятию нужно организовать работу своих сотрудников иначе, чем просто 5 дней по 8 часов, то они вводят у себя так называемый суммированный учёт рабочего времени. С его помощью можно более гибко располагать рабочие часы внутри выбранного периода (месяц, квартал или сразу весь год), главное — не превышать установленную для этого периода норму часов. А «пляшет» эта норма от базы — 40 часов в неделю (про суммированный учёт рабочего времени читаем в ст. 104 ТК РФ)».

«Может быть, это и есть «свободный график»? — продолжает рассуждения А. Демидов. — Нет, он уже не свободен, хотя бы потому, что общее количество часов заранее ограничено. Но и это не единственные рамки. Например, даже при суммированном учёте рабочего времени нельзя ввести семидневку — напихать, например, все рабочие часы в первые три недели месяца, а оставшиеся полторы недели сделать выходными. Необходимо соблюдать «продолжительность непрерывного еженедельного отдыха» в 42 часа — почти двое суток. Это всё мы можем увидеть в ст. 110 ТК РФ».



«Эти ограничения, — считает А. Демидов, — помешают тем курьерам, кто любит вкалывать с утра до ночи, чтобы сначала заработать побольше, а потом уже отдыхать. Но самое главное ограничение — это то, что любой график, даже самый гибкий, должен быть составлен и утверждён заранее. Работодатель обязан самое позднее за месяц довести этот график до сведения работника — с этого момента он обязателен для обеих сторон. Основание — ст. 103 ТК. Итак, ещё раз проговорю свой основной тезис: трудовой договор навредит курьерам, так как уничтожит свободу графика».

ПРОФСОЮЗ НЕ СОГЛАСЕН!

В профсоюзе «Курьер» с этими рассуждениями и выводом абсолютно не согласны: «Оформление по трудовому договору не отнимает у курьера свободного графика и не уменьшает зарплату, однако даёт стабильность, защищённость и социальные гарантии, — говорится в официальном заявлении профсоюза. — Закон не препятствует переработке свыше нормы в 40 часов в неделю. Работать сверх этой нормы можно, но оплачиваться этот труд будет больше в 1,5–2 раза, что логично, ведь, перерабатывая, курьер тратит больше сил, как физических, так и моральных, сильнее изнашиваются средства труда. Выходные при свободном графике также регулируются самим работником. Меньше работать тоже можно, даже раз в 2 месяца, работаешь — получаешь зарплату и отчисления в социальные фонды, не работаешь — не получаешь. Получать зарплату за смену на следующий же день тоже можно, главное — не реже двух раз в месяц. При сдельной оплате труда по трудовому договору работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на оплату больничных».

«Согласование графика можно оформить в приложении, главное, чтобы это было правильно описано в договоре, — говорится далее в заявлении профсоюза. — Некоторые платформенно занятые уже сегодня работают по трудовым договорам. Не только за рубежом, но и у нас, даже в «Яндексе». Так, сборщики заказов «Яндекса», которых незаконно

увольняли этим летом, были оформлены по трудовому договору, и не в последнюю очередь именно поэтому смогли получить свои законные выплаты за сокращение. Больше всего под трудовой договор подходят курьеры «Самоката»: и место работы есть, и директор, и нередко насильно выставляемые смены.

Трудовой договор — это то, что не позволит агрегаторам безнаказанно помыкать нами будто куклами, которых не жалко. Защита от беспредельных штрафов и увольнения, адекватные выплаты за травмы, социальные гарантии в виде отпусков, больничных, а главное — стабильная и справедливая заработная плата взамен жалких крошек прибыли компании, — вот основные причины, почему стоит выступать за трудовой договор.

Однако надо понимать, что трудовой договор даст курьерам дополнительную защиту, но не решит всех проблем. Трудовой договор — это то, с чего нужно начинать борьбу за дальнейшее улучшение наших условий».

«Именно поэтому мы выступаем против фиксации текущего положения дел в новом законе о платформенной занятости и за трудовые договоры, — также сказано в заявлении. — Наше главное требование на данном этапе — это трудовой договор для всех платформенно занятых: таксистов, курьеров, сборщиков и т.п.

При этом стоит помнить, что вообще в борьбе за свои права главное не договор, а сплочённость, сознательность рабочих и продолжение борьбы в любых условиях. Нет смысла в получении трудового договора без возможности его отстоять и не позволить сделать выгодным лишь для агрегаторов».

Несомненно, что закон, регулирующий данную сферу деятельности, необходим. Есть разные мнения, их нужно учитывать и можно обсуждать, но в любом случае закон должен защитить интересы тех, кто добросовестно работает и в этих изменившихся условиях трудовой деятельности. Иначе в погоне за заработком работники курьерской службы будут снова и снова вынуждены рисковать на дорогах и перекрёстках наших городов.

ПОЛИТИЧЕСКАЯ ПАРТИЯ РАБОЧИХ

ЧЕМ ЗАНИМАЕТСЯ ПОЛИТИКА

Мы как-то не привыкли задумываться о том, что в действительности означают те или иные понятия, которые мы часто используем в своей речи. В общественном сознании широко распространено представление о политике как о чём-то далёком, связанном с международными делами, зарубежными странами, дипломатами, войнами и разными культурными обменами. И нам кажется, что для повседневной жизни это явление абсолютно чуждое. Для того и придуманы разные «власти», чтобы этой политикой заниматься.

Действительно, политика имеет прямое и непосредственное отношение к вопросам власти. Давая классическое определение политике, можно сказать, что это вся совокупность деятельности, связанная с вопросами власти: приход к власти, удержание власти, и самое главное — распоряжение властью. Но вот в чём именно смысл распоряжения властью, и почему к этой власти рвутся все сильные мира сего — этот вопрос требуется прояснить обстоятельно.

Дело здесь совсем не в том, что участие во властных структурах позволяет пристроиться на «тёпльком местечке», даёт определённые личные и социальные привилегии, а наиболее наглые и беспринципные могут использовать своё положение для получения взяток и т. п. Подобное злоупотребление властью — лишь неизбежный побочный эффект капиталистической системы отношений. Но суть политики не в этом. Обладание всей полнотой политической власти позволяет управлять, прежде всего, экономической жизнью страны. Именно в этом главная сущность политики, которую многие не осознают. А экономика это уже не какое-то абстрактное «нечто», это то, с чем мы вплотную сталкиваемся каждый день: организация взаимоотношений на производстве, величина заработной платы, цены в магазинах, пенсии, социальные выплаты — в общем, всё, что связано с обеспечением нашей жизнедеятельности. В этом плане

Что такое профсоюз и для чего он нужен хотя бы в общих чертах представляет большинство работающих граждан. Не всегда эти представления соответствуют действительности, но даже те трудящиеся, которые не собираются участвовать в профсоюзном движении и скептически относятся к деятельности профсоюзов, как правило, саму идею создания профсоюзов не осуждают. Ведь если это кому-то реально помогает отстоять свои трудовые права, то почему бы и нет? А вот партия, это дело другое. Партия — это политика. И отношение к политике у работников различных сфер занятости очень неоднозначное.

Николай БЕРЕГОВОЙ



международные отношения тоже не являются исключением. Все они в своей основе строятся на экономических связях между странами. А дипломаты и политики тем и должны заниматься, что защищать экономические интересы каждой своей страны.

КАК РАБОЧИЕ МОГУТ «ЗАНИМАТЬСЯ ПОЛИТИКОЙ»

Итак, политика занимается, в первую очередь, управлением экономической деятельностью общества. Каким же образом это происходит?

Да всё очень просто. Всякая общественная деятельность, в том числе и экономическая, регламентируется законами. Власть эти законы издаёт, а потом требует их строгого соблюдения. Для этого и существует весь государственный аппарат, или, как мы обычно его называем, — «государство». Ведь если давать точное

определение, то «государство» — это не страна, не территория, на которой мы живём, а бюрократическо-силовой аппарат, который создан именно для того, чтобы управлять всеми общественными процессами, происходящими на территории определённой страны. А законы — это правила, регламентирующие порядок общепринятого поведения, который обязателен для соблюдения всеми сторонами, участвующими в тех или иных отношениях.

Законы объективно необходимы при любых политических системах, чтобы можно было осуществлять управление обществом организованно и целенаправленно. Но законы можно написать по-разному. В одном случае окажется, что права одной из сторон экономической деятельности защищены и учтены в законе лучше, чем права другой стороны. И хоро-



шо, если права второй стороны вообще учтены. А что делать тем, чьи интересы игнорируются? Ответ один — бороться. Бороться, чтобы в законах были чётко прописаны и в дальнейшем соблюдены на практике те гарантии, которые обеспечивают достойное существование соответствующей социальной группы. Борьба за права — это борьба за законы.

Профсоюзы — одна из организационных форм, посредством которой работающие по найму борются за соблюдение своих прав. Но профсоюз может действовать только в рамках действующего законодательства. Работники через профсоюзную организацию добиваются соблюдения тех положений, которые уже прописаны в законах. А вот для того, чтобы был написан и принят новый закон или внесены поправки в старый, для такой деятельности чисто профсоюзная организация совсем не приспособлена.

Кроме того, каждый работник может лично принимать участие в профсоюзной деятельности, но не каждый может напрямую лично участвовать в политической. Политические решения охватывают огромные массы людей. Это, например, такие законы, которые устанавливают общую продолжительность рабочего дня, величину минимально допустимой зарплаты, общие принципы охраны труда и прочие. Поэтому вся масса работников, на которых распространяется действие законов, просто в силу объективных обстоятельств будет не в состоянии принимать участие в непосредственном принятии решений. С учётом этих обстоятельств любую политическую власть можно так или иначе назвать представительной, когда управление поручается представителям, выдвинутым от тех или иных социальных групп.

Не углубляясь в подробности, остановимся лишь на обычном понимании представительной системы власти как системы, организованной по демократическому принципу, т. е. на парламентской основе. В этой системе представительские функции как раз и выполняются различными политическими партиями. Партия — это и есть организация наиболее активных представителей той или иной соци-

альной группы, которым в силу их более активной позиции, лидерским качествам и более глубоким знаниям люди доверяют принимать решения и законы. Вот через участие в деятельности партий рабочие и могут заниматься политикой.

КАКОЙ ДОЛЖНА БЫТЬ ПАРТИЯ РАБОЧИХ

Если работники хотят, чтобы их интересы были учтены при принятии законов — им необходимо создавать новую или активно сотрудничать с уже существующей политической партией.

Как профсоюз не является организацией для рабочих, а должен быть организацией самих рабочих, так и партия в идеале должна состоять из таких же людей, интересы которых она призвана отстаивать. Никакая партия вместо рабочих и без рабочих не сделает их жизнь лучше. Однако, в отличие от профсоюзной, политическая деятельность требует особых и достаточно серьёзных знаний, как по вопросам экономики в целом, так и по отдельным видам общественной деятельности. Не каждый работник может обладать необходимыми знаниями и подготовкой. Именно по этой причине зачастую происходит некоторый отрыв политической организации от того слоя населения, интересы которого она вызвалась защищать. Политическая деятельность становится отдельной профессией.

Рабочим коллективам и профсоюзам нельзя терять связи с партийными организациями, которые представляют их интересы. Для тех работников, кто хочет принять непосредственное участие в политической жизни, вступление в партию и участие в активной партийной деятельности станет той школой, посредством которой он сможет приобрести необходимые для политической деятельности знания и подготовку. Но даже если рабочие не вступают в партию, они должны обязательно поддерживать с ней самый тесный контакт

и взаимодействие. Те, кто считает, что лучше и безопаснее оставаться «вне политики», глубоко заблуждаются. Ведь, как уже было сказано, политика — это управление экономикой. Существовать вне экономики невозможно, а значит невозможно существовать и вне политики. Именно поэтому и говорят, что если ты не хочешь заниматься политикой, то тогда она займётся тобой.

С другой стороны, партия, не отстаивающая экономические интересы конкретных слоёв населения, вообще теряет содержательный смысл своего существования. Результаты её деятельности становятся формальными и аморфными. Ведь успешная деятельность партии оценивается не по количеству выдвинутых и принятых законов, а тем, насколько принятые законы улучшили положение избирателей, в интересах которых работает партия. И те, кто представляет интересы рабочих в парламентах, должны чувствовать контроль со стороны своих избирателей и отчитываться перед ними о своих действиях.

Таким образом, можно сделать следующий общий вывод: чтобы защитить свои экономические интересы рабочим просто необходимо участвовать в политической жизни страны, а для этого им нужна своя партия. И эта партия не сможет нормально существовать без постоянной и активной поддержки рабочих. История давно доказала и продолжает доказывать, что все попытки иным образом решить коренные экономические проблемы рабочих обречены на провал.



— Евгений, Балтийский завод — судостроительное предприятие с очень богатой историей, известное и в нашем городе и далеко за его пределами. Чем сейчас живёт завод? Какие основные аспекты жизни предприятия?

— С переходом Балтийского завода в систему Росатома и сменой директора весной текущего года ожидалось, что на нашем заводе произойдут какие-то глобальные изменения: пересмотр положения об оплате труда, закупка нового оборудования, системные изменения к подходу управления и организации производства, отношения к сотрудникам. Но пока никаких изменений работники не почувствовали.

С другой стороны, заказами завод обеспечен. И в этой части есть хорошие новости для Балтийского завода: серия ледоколов 22220 будет и дальше выпускаться. Два дополнительных корабля данной серии будут строиться у нас. Завод как минимум до 2026 года будет загружен работой.

— Когда работа есть, это, действительно, хорошо. А какие сложности возникают сейчас у тружеников Балтийского в процессе работы? Где требуется участие профсоюза? Какие вопросы для рабочих надо решить? Какие проблемы сейчас более актуальные?

— Проблемы очень разные — от системы оплаты труда до транспортного вопроса, то есть, как работникам добраться до предприятия. В связи с тем, что завод расположен на острове (Василеостровский район), добираться до него в условиях города-миллионника было бы гораздо проще на метро, чем на любом виде наземного транспорта. Но открытие станции метро «Горный институт», которое могло бы решить данную проблему, планируется в весьма отдалённой перспективе. А пока остаток пути от двух ближайших к заводу действующих станций метро до проходных работникам приходится проделывать на автобусах. В часы, когда рабочие едут на смену, на остановках собирались буквально толпы, сесть в автобус было целой проблемой. Наш профсоюз собирал подписи за увеличение количества автобусов, к решению проблемы подключился

БУДНИ БАЛТИЙСКОГО ЗАВОДА

О том, чем сейчас живёт трудовой коллектив легендарного Балтийского завода корреспонденту газеты «Рабочая» рассказал председатель комитета предприятия МПРА на Балтийском заводе Евгений Владимирович ШАБАЛИН.



и российский профсоюз работников судостроения, я думаю, и администрация завода не осталась в стороне. К решению проблемы подключилась фракция КПРФ в Законодательном собрании (ЗакС). Сейчас ситуация улучшилась. Автобусов стало больше. Но возникла новая проблема. В центре города, к которому относится и Василеостровский район, парковка станет платной с ноября месяца. На сегодня вопрос с парковочными местами для заводчан очень актуален. Те, кто раньше парковался на прилегающих к заводу улицах, вынуждены будут платить или пересаживаться на общественный транспорт, но это увеличивает нагрузку на автобусы.

— Какое решение Вы видите?

— Возможен вариант организации бесплатных парковок для работников на территории завода, тем более что территория позволяет. Либо проработать с правительством города вариант бесплатной парковки для работников на прилегающей к заводу территории. Мы, как профсоюз, видим возможность решить данный вопрос во взаимодействии с Российским профсоюзом

работников судостроения (РПРС), администрацией завода и фракцией КПРФ в ЗакС. С автобусами получилось — надо положительную практику распространять и на другие проблемные вопросы.

Но транспортная проблема не самая главная. Существуют и более серьёзные моменты внутри предприятия, требующие решения. Например, с системой оплаты труда.

На заводе есть те, кто получают оклад, это вспомогательные рабочие и инженерно-технические рабочие. Но также есть работники, кто получает оклад и сдельную зарплату. Это называется аккордной системой. Те, кто по этой системе получает зарплату, не всегда могут понять, какой она будет, так как распределение денег по этой системе непрозрачно, и рабочие не знают, сколько именно денег получит конкретный работник. Поясню. Например, какую-то секцию судна нужно приварить и на эту работу норма, условно говоря, 200 часов. Но как эти 200 часов распределяются между рабочими, между бригадами, а следовательно, и оплата этой работы, не совсем ясно каждому работнику. Прояснить ситуацию помог бы коллек-



тивный договор и внесённые в него изменения.

— И как с коллективным договором обстоят дела на Балтийском заводе?

— У нас сейчас прошли коллективные переговоры, связанные с тем, что срок коллективного договора подходил к концу. К сожалению, работодатель вместе с РПРС провел эти переговоры кулуарно. Другие профсоюзы не были извещены, не были приглашены для участия. О переговорах не известили и работников завода.

Мы со своей стороны официально обращались и к работодателю, и к РПРС с заявлением о включении нас в переговорную комиссию, как и предусмотрено законом. Также нами были высланы предложения работников и членов нашего профсоюза, для обсуждения их в рамках переговорной комиссии и включения в коллективный договор. Вот некоторые из предложений:

- включить время на переодевание в рабочее время. Завод большой по площади, спецодежда обязательна, а путь от проходной до раздевалки, потом от раздевалки до рабочего места и в конце рабочего дня обратно может составлять до 40 минут.
- прозрачность аккордной системы оплаты труда. Чтобы работники знали какой объём часов был предоставлен на тот или иной заказ и

могли просчитать свою зарплату.

Работодатель и РПРС проигнорировали наши обращения, провели переговоры и продлили Коллективный без нашего участия. Продлили его до 1 июля 2024 года с внесением изменений, с которыми наш профсоюз не согласен, поскольку изменения ухудшили колдоговор для работников. В качестве примера таких ухудшений можно назвать отмену трёх дополнительных дней отпуска по болезни за свой счёт, которые можно было брать без предъявления справки о болезни.

Также, если ранее в коллективном договоре было прописано, что индексация заработной платы проводится в конце текущего года на уровень инфляции, то теперь чёткий срок убрали, и индексация будет проводиться в течение следующего года, а порядок её начисления будет устанавливаться локальными нормативными актами, и величину индексации будет определять работодатель.

Ухудшилась ситуация и по вопросам о специальной оценке условий труда (СОУТ). За счёт класса вредности рассчитывается надбавка к окладу: 8% за класс вредности 3.2 и 12% за класс 3.3. Какой класс вредности для каких рабочих мест установлен, было также прописано в коллективном договоре, и эти положения долгое время не менялись. В новом варианте коллективного договора положение, прописывающее процент надбавки за определённый класс вредно-

сти, было изменено. Представители РПРС не смогли отстоять сохранение в коллективном договоре прежних классов вредности при проведении СОУТ на рабочих местах. Это конечно негативный момент, так как коллективный договор имеет большую силу чем любой локально-нормативный акт работодателя. Этим из рук рабочих выбивается ещё один инструмент, при помощи которого, в случае отказа работодателя от выплат надбавки, можно было в суде доказать установленный класс вредности. Теперь работодателю проще изменить класс вредности не в пользу работника.

В этом и заключается негативный результат нынешних коллективных переговоров, который не может устраивать как работников, так и наш профсоюз.

Однако, продление такого колдоговора не означает, что ничего больше нельзя сделать. Наша задача продолжать рассказывать работникам завода о колдоговоре, его важности и ценности для них. И готовиться к новым переговорам. 1 июля 2024 года не за горами и наша задача принять в них участие, чтобы не допустить кулуарных договорённостей и дальнейшего ухудшения колдоговора.

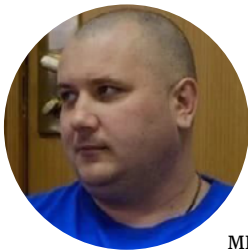
Кроме того, мы продолжим искать площадки взаимодействия с работодателем, РПРС и другими организациями для совместной работы на благо завода и его работников.



КТО В ШКОЛЕ «ХОЗЯИН»?



Дмитрий КАЗАКОВ,
учитель истории, член совета профсоюза «Учитель»



ПО БУКВЕ ЗАКОНА

Чтобы понять противоречия, возникающие в вопросах управления российскими общеобразовательными школами, необходимо сначала познакомиться с тем, что означает понятие «школа» с точки зрения современного российского законодательства. Согласно закону «Об образовании в Российской Федерации», школа — это образовательная организация, т. е. некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность. Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (директор, заведующий и т. д.)

Что означает «единоличный исполнительный орган»? Это значит, что директор единолично исполняет принятые решения и несёт единоличную ответственность за их исполнение.

Но кто же принимает эти решения? В соответствии с принципами демократии должен быть независимый орган, принимающий решения на уровне школы. Для этого в школе формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание работников образовательной организации, педагогический совет, а также могут формироваться попечительский совет или управляющий совет.

Следуя логике закона, можно сделать вывод, что коллегиальные органы образовательной организации должны принимать основные решения по функционированию школы, а директор является их единоличным исполнителем. При этом, с точки зрения закона, участие чиновников от образования разных уровней и их роль в руководстве делами школы минимальны. Основная функция, например, управления образования — помощь и координация. Также на чиновниках лежит некоторая доля контроля за исполнением требова-

ний законодательства, но не прямое управление.

КТО ЗАКАЗЫВАЕТ МУЗЫКУ?

Закон законом, но в реальных школах дела обстоят несколько иначе. Каждый, кто сталкивался с организационным процессом в школе, знает, что власть директора и чиновников разных уровней безгранична. Часто по этому поводу от начальства, да и от обывателей можно услышать: «Кто платит, тот и заказывает музыку». И в условиях рыночных отношений, где всё продаётся и покупается, этот довод кажется логичным. При этом подразумевается, что образование финансируется государством, поэтому чиновники от образования всё и решают.

Но что значит «финансируется государством»? Откуда в конечном итоге поступают средства?

На одном из семинаров профсоюза «Учитель», в котором я принимал участие, состоялось занятие по вопросам школьных финансов. Проводила занятие представитель движения «Школа — наше дело». По данным этой организации, средства в бюджете на школьное образование в основном формируются из налога на доходы физических лиц (НДФЛ), или, как мы его привыкли называть, «подходный налог» в 13%. Естественно, региональный и местный бюджет пополняется не только за счёт НДФЛ, но и за счёт других налоговых поступлений. Население платит кучу налогов. Даже простой поход в магазин за покупками также не обходится без уплаты налогов в виде налога на добавленную стоимость (НДС), который включён в цену товара. И если вы потратили в магазине 1000 рублей, то налог в этой сумме может достигать до 200 рублей. Суть вышесказанного проста: деньги в бюджете — это наши налоги. Деньги для школы не присылает нам добрый человек из Москвы, и не чиновники платят за образование наших детей, а мы сами. Это банальные вещи, которые, к сожалению, многие не понимают или не воспринимают.

Таким образом, как не крути, а музыке должно заказывать само общество. Общество оплачивает образование и имеет право на управление.



Формирование коллегиальных органов управления школой предполагает, не просто участие учителей, родителей и учащихся в управлении школой, а прямое управление школой.

НА ЧЬЕЙ СТОРОНЕ ДИРЕКТОР?

На практике чиновники регулярно напрямую вмешиваются в управление делами школы. Но чаще всего происходит так, что это вмешательство осуществляется через директора — ему ставят конкретные задачи, от которых он не может отказаться и обязан выполнить. Другими словами, директор исполняет решения не коллегиальных органов школы, а вышестоящего отраслевого руководства.

Почему так происходит понятно. Директор — должность «расстрельная». Если его назначили учредители образовательного заведения, т. е. чиновники системы образования, то, если что не так, уволят по статье 278 Трудового кодекса РФ (без объяснения причин) и всё, никуда не денешься. И чаще всего директора беспрекословно исполняют волю чиновников.

Хотя не всё так однозначно. Если директор выбирает своей опорой коллектив и родительское сообщество, есть все шансы стать независимой фигурой. Например, я лично знал директора, который пошёл на контакт с коллективом. В школе была создана первичка независимого профсоюза «Учитель», директор понял серьёзную настрой коллектива, пошёл на союз и вместе успешно отбивались от навязчивых чиновников.

Более того, директор школы может избираться коллективом школы (об-

щим собранием, конференцией работников и обучающихся). Об этом сказано в пункте 1 части первой статьи 51 закона «Об образовании РФ». Но эту возможность практически не используют, а повсеместно применяется пункт 2 — «назначается учредителем образовательной организации».

Какой директор будет лучше исполнять обязанности — выборный или назначенный — вопрос дискуссионный. Но в любом случае для школьного коллектива он должен решаться так: бороться не против директора, а за директора! Не стремиться сместить его с должности, а создавать условия, в которых начальник будет вести себя в интересах коллектива.

Конечно, не бывает одинаковых рецептов на все случаи жизни. Встречаются и совсем невменяемые начальники, с которыми возможна только борьба до победного конца, смещение и выборы нового. Но были случаи, когда в результате борьбы директора меняли на ещё более невменяемого, часто временщика, перед которым ставили задачу развалить единство в школьном коллективе. Имея поддержку со стороны местной администрации и получив гарантии на повышение или перевод в более престижную школу, директор добивался поставленной цели. Поэтому простое смещение директора не решает проблему в целом. Самое правильное решение — это создание профсоюзной ячейки, объединяющей большинство коллектива. Перед Вами открываются широкие возможности по управлению школой, способы защиты своих прав, улучшению условий труда. При

этом надо стремиться к тому, чтобы и директор оказался на вашей стороне.

А ГДЕ БЫЛИ РОДИТЕЛИ? ГДЕ БЫЛА ШКОЛА?

Почему коллективные органы управления школы выполняют декоративные функции? Почему учителя, ученики и родители страдают от чиновничьего произвола, с их бесконечными инициативами, акциями, курсами и конкурсам, но не пытаются изменить ситуацию?

Сложно ответить на этот вопрос однозначно. Честно признаюсь, что я не до конца понимаю такого равнодушия в наших людях. Вот уже девять лет, как я занимаюсь профсоюзной работой. В течение этого времени много раз сталкивался с абсолютной несправедливостью по отношению к учителям, родителям и учащимся, и я глубоко убеждён, что человеку невозможно помочь, если он сам не будет ничего делать. Чаще всего сами учителя не хотят бороться с несправедливостью, бороться за свои права, они хотят, чтобы кто-то за них сделал это. Так не получится. Профсоюз — это не сторонняя организация вне школы, не экстренная юридическая контора. Хорошее определение профсоюзу дал Леонид Перлов, один из основателей профсоюза «Учитель»: «Профсоюз — не для работников. Он — из работников». Но пока эта мысль не стала господствующей в массовом сознании учителей, и когда это произойдёт, пока не известно.

Родители более активны, многие готовы бороться и отстаивать право на образование, но только своего ребёнка. Максимум — за класс, в котором учится их дитя.

Кстати, формально чиновники очень даже «за», если родительское сообщество желает принять участие в «школьных делах». Постоянно проводятся чиновниками «родительские собрания», классных руководителей даже отчёты заставляют писать по участию родителей. Формы встреч разнообразны и всё зависит от креативности чиновника. Уровень этих встреч очень высок — губернаторы, министры и даже президент участвуют в этих показательных мероприятиях. Государство пытается продемонстрировать «максимальную от-



крытость», но она скорее показушная. Толку от этих встреч мало. На местном уровне таких встреч почти нет, только в экстренных случаях. Директора вообще избегают встреч с родителями. За 15 лет работы в школе, я только однажды видел публичный доклад директора перед общественностью. И если говорить в целом, то чаще можно наблюдать отрицательное отношение учителей к тому, чтобы родители участвовали в жизни школы.

Но союз родителей и учителей — это та сила, которая может изменить ситуацию, избавить школу от чиновничьего пресса и бюрократического безобразия. Сейчас отношения родителей и учителей очень сложные и это выгодно власти. Власть стремится поддерживать накал в этих отношениях, чтобы не дай бог учителя и родители осознали необходимость союза. Приёмов для этого много. Например, различные онлайн-встречи с родителями, это не форма разрешения проблем, а способ чиновников переложить проблемы на другого, выставить учителей неумехами. Любая жалоба родителя на учителя разыгрывается чиновниками для усиления раскола между учителями и родителями. Сейчас очень популярна система писем чиновникам, каждый может написать письмо хоть президенту. Вся эта система создана не для разрешения противоречий в обществе, а для разобщения общества, создания иллюзии функционирования гражданского общества.

Учащиеся вообще не участвуют в управлении школой. На призывы привлечь учащихся к управлению школой можно услышать о том, что нельзя использовать детей в разборках взрослых, дети должны учиться. Дети должны учиться отстаивать свои права и имеют полное право участвовать в управлении школы. Не играть в «управление» в созданных для них ученических самоуправлениях, а реально влиять на ситуацию в школе. Тогда, возможно, есть шанс вернуть доверие детей к учителям, появится интерес к образованию, а главное дети будут воспитываться не на рассказах классного руководителя, а в реальном времени. Сейчас ребёнок, закончивший школу, оказывается совершенно не готовым к реальной жизни. А как иначе? Ведь он от неё ограждён.

СВОИМИ РУКАМИ СУДЬБУ СВОЮ ДЕЛАЙ

Что же делать и как быть?

Как я уже писал выше, единственный способ изменить реальность — это солидарность. Союз учителей, родителей и учащихся. Когда родители, учителя и дети осознают, что у них общие интересы, начнут объединяться в борьбе за образование, тогда будет возможно реализовать те права, которые у нас есть. Права — не дают, права — берут. Можно иметь множество прекрасных законов, но, работать они начинают только тогда, когда есть общество способное заставить государство исполнять эти законы.

Для каждой категории союзников есть законные инструменты объединения: для учителей — профсоюзы, для родителей — родительские комитеты, для учеников — советы самоуправления. Не нужно ждать, чтобы их кто-то создал, берите и создавайте. В России существуют независимые профсоюзы, есть профсоюз «Учитель», вступайте и начинайте работать. Ваши коллеги, которые в нём состоят, подскажут алгоритмы действий.

Родители, не ждите, когда Вас соберёт классный руководитель и назначит родительский комитет. Сами организуйтесь. Никто кроме Вас не позаботится о Ваших детях. Если родители и учителя смогут объединиться, то это будет сила, сила способная изменить многое. И есть примеры, почитайте историю школы Тубельского. Это пример солидарности учителей, родителей и учащихся. Только согласованные действия и союз смогли спасти школу.

Кто же «главный» в школе? Формально — учителя, родители и учащиеся. Реально — чиновники и их слуги. Чтобы реальность соответствовала формальным правилам, нужно сильно постараться. Объединяться всегда тяжелее, чем разъединяться, но другого пути нет.

Учитель родителю друг! Родитель учителю друг! Мы союзники! Дети наше будущее! Объединяйтесь! Школа — наше дело!



НЕЗАВИСИМЫЙ СТУДЕНЧЕСКИЙ ПРОФСОЮЗ «ДИСКУРС»



Так и родилась идея образования «Дискурса» — добровольного общественного объединения, созданного в целях представительства и защиты прав и интере-

сов, обучающихся в высших и средних учебных заведениях. 17 октября 2016 года инициативная группа на учредительном собрании утвердила Устав и Манифест профсоюза, избрала профсоюзный комитет и председателя профсоюза. Так, в федеральный профком вошли представители Белгорода, Санкт-Петербурга, Воронежа, Екатеринбурга, Кирова, Уфы, Астрахани и Смоленска. Основные цели Профсоюза: защита прав и интересов абитуриентов, студентов и аспирантов; развитие в студенческой среде чувства солидарности, социальной справедливости; просвещение абитуриентов, студентов и аспирантов в области их прав и обязанностей, укрепления правового сознания; поддержка и развитие студенческих инициатив; развитие сотрудничества, координации деятельности и обмена опытом между студенческими организациями, в том числе международными. Кстати, «Дискурс» входит во Всемирную Федерацию Профсоюзов.

Сама инициатива пошла из Белгорода, где и было образовано первое отделение Профсоюза. Связано это было с массовым уничтожением профессиональных технических учреждений по области и так называемой оптимизацией, в ходе которой один из дальних районов области лишился филиала (одного из самых крупных) в Белгороде вузов — НИУ БелГУ. Далее идею создания поддержали Воронеж — крупный студенческий центр, Москва, где активнее всего действует первичка МГУ, Санкт-Петербург, Смоленск, Уфа, Томск. Все эти города по своей сути студенческие центры и имеют множество сходных проблем, связанных с

Сегодня время бросает российскому студенчеству новые вызовы, с которыми старые организации оказываются неспособны справиться. Некоторые из них полностью подконтрольны властям — государственным или университетским. Другие слишком разрознены, чтобы представлять собой реальную силу в борьбе за интересы учащихся. Поэтому вопрос о создании независимого студенческого профсоюза назрел давно.

Анастасия БАЙБИКОВА,
председатель независимого студенческого профсоюза «Дискурс»,
секретарь ЦК ЛКСМ РФ



изменениями в финансировании сферы образования, а именно, его сокращением, в связи с чем мы наблюдаем огромное количество слияний образовательных учреждений для оптимизации расходов. Не всем учащимся и преподавателям по душе приходятся такие изменения. Сейчас Профсоюз охватывает 12 регионов страны.

Работа со студенчеством крайне важна, но очень непроста. Студентов крайне сложно расшевелить на то, чтобы они всё же стали защищать свои права, бороться за лучшую жизнь или хотя бы за увеличение стипендий. С одной стороны, студенты перестают верить профсоюзам, что они смогут их защитить, так как в большинстве регионов те, что есть, при университетах полностью находятся под контролем ректората, выполняя по большей части лишь культурно-развлекательные функции, а не защищая их права, с другой — сложилась ситуация, при которой студент просто боится выступать открыто против чего-то или за что-то, неважно, но что противоречит определённому курсу власти — уни-

верситетской или же исполнительной и законодательной в лице принимаемых законов не в пользу студенчества. Это объяснимо. Образование, действительно, в нашей стране становится всё менее доступным: а) бюджетные места сокращаются и приходится держаться за него, если уж ты прошёл на бесплатное, б) платное обучение увеличивается уже даже не с каждым годом, но с каждым полугодием! И платить дважды в случае отчисления, многие просто не смогут. Отсюда и небольшая активность студентов в серьёзной борьбе в сфере образования.

Однако, мы уверены, что у независимых студенческих профсоюзов большое будущее, которое направлено исключительно на то, чтобы помочь студентам нашей страны спокойно учиться, не думая, где взять кусок хлеба или как оплатить следующий семестр, а действительно развивать науку, становиться специалистами в своей профессии. Для этого необходимо организовываться в солидарной борьбе за системные изменения в области образования.

ЧТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗ?

В ответ на вопрос «что такое профсоюз?» можно услышать много разных версий, предположений и домыслов. Для одних работников профсоюз — их действующая организация на предприятии, для других — дополнение к отделу персонала распределяющее некие блага в виде новогодних подарков, а для третьих — нечто мифическое из позабытых времён. Со стороны работодателей так же не последует однозначного ответа — для каждого работодателя существует своё определение профсоюза и часто их определение разительно отличается от законодательно закреплённого определения равноправной стороны социального партнёрства в сфере трудовых отношений.

Игорь ТЕМЧЕНКО,
председатель первичной профсоюзной организации Санкт-Петербурга
и Ленинградской области Межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация»



По нашему мнению, лучшее определение любому профсоюзу даёт его деятельность. Если организация планомерно осуществляет свою деятельность по регулированию вопросов, связанных с охраной труда и безопасностью на производстве, разрешению вопросов, связанных с заработной платой и рабочим временем, соблюдению норм по организации рабочего места, на деле отстаивает и реализует принцип уважения к Человеку Труда, то это точно профсоюз. Мы, у себя в организации, опираемся именно на такое понимание профсоюзной работы.

Одна из основных задач, стоящих перед любым профсоюзом, это договориться с работодателем о том, чтобы интересы членов профсоюза и работников были учтены и реализованы на предприятии. Лучшая форма договорённости — заключение достойного Коллективного договора. При кажущейся простоте формулы успеха дело это подчас непосильное для малочис-

ленных профсоюзов или организаций, занятых другими около «профсоюзными» делами.

Мы считаем, что всем, кто собирается заняться профсоюзной деятельностью, важно понять, как говорится, «ещё на берегу» следующие моменты: профсоюзная организация должна хотеть и уметь вести переговоры в интересах своих членов, профсоюзная организация должна ориентироваться на результат, и профсоюзная организация должна стремиться быть эффективной в своей деятельности. В противном случае профсоюзная организация, ничего кроме пустословия, «произвести» не сможет. Даже при небольшой численности организации пустословие дорого обходится членам профсоюза, если измерять его последствия в денежном выражении, и вызывает серьёзные «репутационные» потери перед лицом всего трудового коллектива.

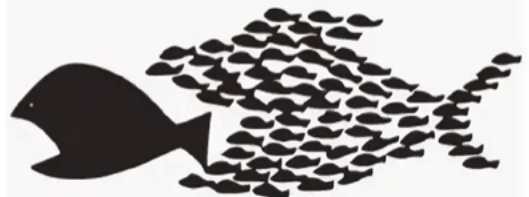
Не является секретом, что и качество Коллективного договора, и качество рабочих мест являются показателями каче-

ства самой профсоюзной организации. Но профсоюз — это не организация волшебников, которые бы без участия и привлечения самих

рабочих, а посредством лишь магических заклинаний, смогут должным образом отстаивать их трудовые интересы. Поэтому всё будет напрямую зависеть от того, насколько сами работники в этом заинтересованы. Ведь, чтобы изменить условия на рабочем месте с оценки «терпимо» до оценки «нормально», требуется приложить серьёзные усилия, как самих работников, так и их профсоюзных организаций. А переход от оценки «нормально» к «хорошо» иногда представляется задачей на грани возможного, не говоря уже о понятии «замечательно». Но, тем не менее, если у работников есть профсоюзная организация, которая отстаивает именно их насущные интересы, то для них нет непосильных задач: здравомыслие работников, помноженное на эффективность их профсоюзных организаций, даёт замечательные результаты на рабочих местах.



НЕ НАДО ПЛАКАТЬ!



ОРГАНИЗУЙТЕСЬ!

Главный редактор — О.В. Яковенко
 Ответственный за выпуск — А.В. Онисенко
 Дизайн и верстка — М. Красильникова
 Редакционная коллегия: О.А. Ходунова, Ю. П. Белов, А.В. Беляков, С.М. Пантелеев, В.М. Соловейчик, А.В. Онисенко, О.В. Яковенко.

Адрес редакции: 192007, Лиговский проспект, д. 207Б;
 e-mail: rabochaya.red@mail.ru

Подписано в печать — 24 октября 2023 г.
 Номер заказа — 3802, тираж 20000 экз.

Исполнитель ИП Сенюрин П.В.
 Отпечатано на оборудовании типографии
 ООО «Типографский комплекс «Девиз»
 По договору аренды оборудования № 22-02-13
 190020, Санкт-Петербург, Вн. тер. г. МО
 Екатеринбургский, наб. Обводного канала, д.138, к.1,
 литера В, пом. 4-Н-6-часть, ком. 311-часть

«Рабочая» № 2 (53), октябрь-ноябрь 2023 г. Всероссийская общественно-политическая газета. Учредитель и издатель: Санкт-Петербургское городское отделение политической партии «КОММУНИСТИЧЕСКАЯ ПАРТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» Газета зарегистрирована в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций РФ. Свидетельство о регистрации ПИ № ФС 77 – 70103 от 30.06.2017