

НЕВИННОМЫССКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ,  
УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ  
ФОНД РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ  
ИНСТИТУТ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ПРОФСОЮЗНОГО  
ДВИЖЕНИЯ

**УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ  
В СОЗДАНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТОВ**

*Материалы  
Международной научно-практической конференции  
Нижний Новгород  
13 октября 2017 года*

Невинномыск  
2018

НЕВИННОМЫССКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ,  
УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА  
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ  
ФОНД РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ  
ИНСТИТУТ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ПРОФСОЮЗНОГО  
ДВИЖЕНИЯ

**УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ  
В СОЗДАНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТОВ**

*Материалы  
Международной научно-практической конференции  
Нижний Новгород  
13 октября 2017 года*

Невинномысск  
2018

УДК 304.44, 331.1, 331.105.44

ББК 60, 65.240, 65.245

З 15

### **Участие профсоюзов в создании и деятельности Советов.**

*Материалы международной научно-практической конференции.*

*Нижний Новгород, 13 октября 2017 г.*

*Под редакцией доктора экономических наук, профессора А.В. Золотова, доктора экономических наук О.А. Мазура. Невинномысск: Издательство Невинномысского института экономики, управления и права, 2018 г. – 73 с.*

**ISBN 978-5-94812-156-7**

Предлагаемая вниманию читателя книга содержит доклады и выступления участников научно-практической конференции «**Участие профсоюзов в создании и деятельности Советов**», состоявшейся 13 октября 2017 года в Нижнем Новгороде.

В представленных публикациях исследуется роль профессиональных союзов в социальном развитии России, анализируются предложения по изменению экономической политики, влияющей на положение рабочего класса и трудящихся в целом, во взаимосвязи с историей, практикой и перспективой создания и функционирования Советов.

В данном сборнике публикуются резолюции Российского комитета рабочих, рассмотревшего проблемы, исследованные на конференции.

Для студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей экономических, юридических, психологических направлений вузов, профсоюзных работников и активистов, для работников органов государственного и муниципального управления, для всех интересующихся перспективами и проблемами развития России.

**УДК 304.44, 331.1, 331.105.44**

**ISBN 978-5-94812-156-7**

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	5
<b>Золотов А.В.</b> Участие профсоюзов в создании Советов – закономерность борьбы за свободное всестороннее развитие всех членов общества.....	6
<b>Дегтерев Д.Б.</b> Роль профсоюзов в подготовке Великой Октябрьской социалистической революции.....	18
<b>Кальвит В.В.</b> Борьба за включение требования 6-часового дня в коллективный договор.....	24
<b>Федин А. А.</b> Сила рабочих в организации.....	28
<b>Кудрявцев В. М.</b> Развитие профсоюзов – условие создания Советов .....	30
<b>Лапшин А.Н.</b> Активная роль профсоюзов в создании Советов.....	35
<b>Сенков К.А.</b> Учиться, выполняя задачи коллективных действий.....	37
<b>Сычев В.А.</b> Развитие профсоюзного движения через профсоюзы к Советам.....	38
<b>Козионов М.И.</b> Переход к 6-часовому рабочему дню – назревшее требование .....	42
<b>Шилов Д.Ю.</b> Победа будет за нами.....	43
<b>Шелепов Д.П.</b> 6-часовой рабочий день – это выход из сложившейся ситуации .....	47
<b>Станиглаз Т.В.</b> И завод они отсталяли.....	49
<b>Мазур О.А.</b> Сокращение рабочего дня до 6 часов – это то, что выгодно рабочим, выгодно рабочему классу, а значит – выгодно всей России.....	50
<b>Кузнецов В.А.</b> 6-часовой рабочий день – неплохая идея.....	56
<b>Горохова К.В.</b> 6-часовой рабочий день – это возможно!.....	57

<i>Пухаев Т. М.</i> Идея о сокращении рабочего дня – это очень полезная, светлая, добрая идея	63
<i>Постановление Российского комитета рабочих</i>	
<b>«Борьба за 6-часовой рабочий день»</b> .....	65
<i>Постановление Российского комитета рабочих</i>	
<b>«Включение требования 6-часового рабочего дня в коллективные договоры и соглашения»</b> .....	67
<i>Постановление Российского комитета рабочих</i>	
<b>«Организация коллективных действий»</b> .....	69
<i>Рекомендации международной научно-практической конференции «Участие профсоюзов в создании и деятельности Советов»</i> .....	71

## *Введение*

В канун столетия победоносной Советской революции для участников рабочего, профсоюзного движения особую значимость приобрел вопрос о перспективах борьбы за интересы рабочего класса. Опыт поколения борцов за рабочее дело, осуществивших великую революцию, показывает, что повседневная забота рабочих организаций об улучшении условий труда и повышении уровня реального содержания заработной платы должна перерасти в борьбу за создание и утверждение власти, формируемой производственными коллективами, – Советской власти.

Только при Советской власти становятся возможными сокращение рабочего дня, повышение заработной платы работников и улучшение других условий труда в соответствии с достигнутым потенциалом производительных сил, устраняются непреодолимые при капитализме барьеры на пути обеспечения полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества. Способность к формированию власти Советов, преодолевающей «дурную бесконечность» выбивания частичных уступок у класса капиталистов, профсоюзы обретают благодаря активной работе в их организациях представителей политического авангарда рабочего класса.

Весь очерченный выше комплекс вопросов стал предметом заинтересованного обсуждения участников традиционной научно-практической конференции, организуемой авторитетными учебно-научными и общественными организациями: Невинномысским институтом экономики, управления и права, Федерацией профсоюзов России, Фондом Рабочей Академии, Институтом теории и практики профсоюзного движения.

Проделанный на конференции анализ теории и практики деятельности профсоюзов по формированию Советской власти, безусловно, поможет развитию современного профсоюзного движения.

*А.В. Золотов, председатель оргкомитета конференции,  
директор Института теории и практики профсоюзного движения  
Фонда Рабочей Академии и Федерации профсоюзов России,  
доктор экономических наук, профессор*

*Золотов А.В.*

*доктор экономических наук, профессор,  
консультант Российского комитета рабочих,  
Нижний Новгород*

## **УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СОЗДАНИИ СОВЕТОВ – ЗАКОНОМЕРНОСТЬ БОРЬБЫ ЗА СВОБОДНОЕ ВСЕСТОРОННЕЕ РАЗВИТИЕ ВСЕХ ЧЛЕНОВ ОБЩЕСТВА**

На первый взгляд, кажется, что профсоюзы решают узкие профессиональные задачи, а вот Советы решают задачи крупные, связанные с осуществлением коренных интересов рабочего класса.

И у такого взгляда есть определенные предпосылки. Берем жизнь при капитализме: чем занимаются профсоюзы? Вроде бы рутинными вещами: повышением зарплаты, улучшением условий труда. Причем занимаются как -то не очень успешно, зарплата небольшая получается и условия труда не очень улучшаются. Подобное состояние профсоюзов порой даже идеализируют, говорят, что это и есть настоящая профсоюзная работа.

Когда начинаем разбираться по существу, то мы должны придти к следующему выводу: профсоюзы непосредственно выражают, отстаивают, борются за осуществление интересов, связанных с производством, с профессией. Такие интересы являются специфическим выражением коренных интересов, связанных с обеспечением полного благосостояния и свободного развития всех членов общества.

На каком бы этапе своего развития профсоюзы не действовали, они борются за осуществление этой цели. Другое дело, какие у них возможности при капитализме, и чего они реально могут добиться. Тот, кто является настоящим профсоюзным деятелем, тот, кто хочет помочь в развитии профсоюзов, должен не упускать из вида, что профсоюзы, борясь за текущие интересы, в конечном счете, борются за эту высокую цель, которая связана с уничтожением классов.

И вот если мы так ставим задачу, мы понимаем, что профсоюзы должны развиваться. Сначала они возникают на отдельных предприятиях, в рамках отдельных профессий. Эта история повторяется сегодня, когда у нас есть большое объединение, которое называется ФНПР, а под этой вывеской сидят штатные работники. На деле, приходится начинать с начала, с инициативных групп, с небольших организаций, которые потом растут в большие организации, ставят большие задачи. Так вот, начиная движение, мы должны знать, к чему мы должны придти, и что же является целью нашей борьбы.

В рамках отдельных организаций можно добиться немало. И зная опыт наших замечательных профсоюзных организаций, мы это фиксируем. Профсоюзная организация докеров в Санкт-Петербурге в свое время добилась больших успехов в приближении заработной платы к уровню стоимости рабочей силы, а это обеспечивало удовлетворение материальных потребностей работников и их семей. Такие успехи есть и у других профсоюзных организаций. В свое время профсоюз на «Форде» (г. Всеволожске) тоже научился повышать уровень реального содержания заработной платы рабочих.

И все же класс капиталистов, использующий свое государство, раньше или позже отберет многое из достигнутого отдельными профсоюзами. Именно для этого, например, раскручивается инфляция.

Лучшие профсоюзы добиваются включения в коллективные договоры нормы о том, чтобы зарплата повышалась на такой процент, который превышает уровень инфляции, на 5 процентов как минимум по отношению к уровню инфляции.

Поскольку инфляция идет непрерывно, то после заключения коллективного договора она снижает реальную зарплату. А вот непрерывного успеха, непрерывной нацеленности на борьбу не наблюдается даже у самых лучших профсоюзов. Очень сложно быть отобилизованным на протяжении, скажем, 25 лет.

Вообще у каждого действующего профсоюза возникает проблема, как удержать достижения, потому что надо обеспечить учебу молодых профсоюзных активистов, учебу не только на семинарах, а такую



учебу, которая была бы соединена с практикой. И эта задача во многом не решена.

Короче говоря, силами отдельных, даже самых лучших организаций, крупные задачи не получается решить, а если получается, то очень скоро появляется некоторый отход. Значит, что тогда требуется от профсоюзов? От профсоюзов требуется расширение масштабов борьбы, требуется единство, потому что против них всегда действует объединенный класс работодателей. Всегда объединенный. Порознь против такого класса выстоять практически невозможно.

Вот поэтому профсоюзы должны объединяться, бороться за более высокие требования, соответствующие коренным интересам рабочего класса. Профсоюзная программа «Задачи коллективных действий» такие требования предусматривают. Там речь идет о повышении заработной платы до уровня стоимости рабочей силы, о сокращении рабочего дня до 6 часов без понижения заработной платы. На этой базе профсоюзы должны объединяться и бороться за коренные интересы рабочего класса.

Когда профсоюзы борются за крупные задачи, которые связаны с коренными интересами рабочего класса, вот тогда они развиваются. Когда они возводят в правило борьбу за мелкое, сиюминутное, вот тогда начинается попятное движение. Подтверждается известная истина: тот, кто в общественной жизни не идет вперед, оказывается отброшенным назад.

Можно предположить, что и 6-и часового рабочего дня профсоюзы смогут добиться при капитализме. Но смогут ли они в рамках этого строя обеспечить полное благосостояние свободное развитие всех членов общества? Совершенно очевидно, что не смогут. Свободное развитие включает в себя и свободу от эксплуатации. Свободу от того, что возможности развития ограничиваются стоимостью рабочей силы, а прибавочный продукт уходит капиталистам, которые используют его и для того, чтобы оболванивать и подавлять рабочий класс.

Поэтому профсоюзы должны сделать следующий шаг: они должны обеспечить переход политической власти от класса буржуазии

к пролетариату. Раньше или позже этот шаг совершается.

Опыт русских революций говорит о том, что профсоюзы, когда действительно ставят большие задачи, обязательно приходят к тому, что начинают формировать органы власти рабочего класса.

Первые советы, которые создавались в Иваново, представляли производственные коллективы. Их направляли коллективы, финансировали коллективы. Так кто обеспечивает организованность коллективов? Профсоюзы и обеспечивают. Иногда можно было и без профсоюзов проскочить, когда идет становление новой власти ее принцип не всегда четко выдерживается. Но корень жизненности всякого Совета кроется в его связи с коллективом. С каким коллективом? Борющимся, бастующим. Ну а кто организует забастовочные комитеты? Профсоюзы тоже. Сам по себе забастовочный комитет – это представительный орган, он создается, как правило, профсоюзом.

Забастовочная борьба – это, конечно же, дело профсоюза. Правда, жизнь не такая простая, что сначала создашь профсоюз, а потом будет забастовка. Бывают забастовки и помимо профсоюза, но, если мы хотим закрепить результат успешной забастовки, то обязательно должен быть профсоюз, иначе все рухнет. Люди разойдутся, и завтра уже не будет никого. Ни комитета не найдешь, ни результата, соответственно, не будет. Без профсоюзов развитие забастовочного движения невозможно.

Советы вырастают как органы забастовочной борьбы, потому что они опираются на силу рабочего класса. А носителем этой силы является борющийся рабочий класс, организованный профсоюзами для забастовочной борьбы. Поэтому советское движение было бы невозможно, если бы профсоюзное движение не развивалось.

Когда мы обращаемся к российскому опыту, мы знаем, что легализация профсоюзов в условиях царизма была всегда сложной, всегда профсоюз был полулегальный, нелегальный и т.д., тем не менее, магистраль была связана с тем, чтобы формировать профсоюзы. И как только рабочему классу удавалось в условиях царизма хотя бы чуть-чуть отвоевать возможности для легальной деятельности своих

организаций, то профсоюзы быстро распространились, выходя из полуподпольного, придушенного состояния. Поэтому можно утверждать, что профсоюзные организации выступают основанием для формирования Советов.

В полной мере эта роль была, конечно же, продемонстрирована в условиях 1917 года. Когда создавались советы как органы власти наряду с органами буржуазной власти, то есть в период двоевластия, их тогда не сильно буржуазное государство финансировало. А кто финансировал? А финансировали все те же профсоюзы, которые использовали для этого средства работников заводов и фабрик. А кто формировал Красную Гвардию? Не сами же по себе винтовки нашлись, люди, знающие военное дело, и помещения, где держать винтовки. Все это обеспечивали коллективы, организованные в профсоюзы. Это тоже было делом профсоюзов.

Когда Советская власть победила, кто обеспечивал выбор по производственным коллективам? Комиссии профсоюзных комитетов. Если посмотреть структуру комитетов, были сектора, которые отвечали в 20-е годы за все сферы жизни: от детских садов до организации выборов. Был специальный сектор, который обеспечивал организацию предвыборных собраний, направление делегатов в Совет и т.д.

Очевидно, что Совет – не такая многоступенчатая организация, как профсоюз, потому что в профсоюзе было бюро на участке, цеховой комитет, производственный комитет, комитет отраслевой, а потом областной и т.д. В этом смысле Советы не являются точной копией профсоюзов. Но, тем не менее, сам принцип делегирования от производственного коллектива Советы взяли у профсоюза.

Профсоюзы – это самые массовые организации рабочих, которые выполняют задачи, связанные с перспективой уничтожения классов. Эти задачи профсоюзов могли быть успешно решены только тогда, когда в профсоюзах работали представители партии рабочего класса. Такая партия есть наиболее сознательный отряд рабочего класса. Когда партия соответствовала своему призванию, тогда профсоюзы развивались. Когда же партия допустила такую вещь, как отказ от

выборов депутатов Советов производственными коллективами, тогда и профсоюзы потеряли свою роль основания Советской власти. После 1936 года они лишились своих функций организации выборов и отзыва депутатов, контроля за их деятельностью.

Тот, кто хочет возрождения Советской власти, тот должен добиваться развития профсоюзов. В своем развитии профсоюзы должны обрести опыт забастовочной борьбы, потому что забастовочная борьба есть применение экономической силы. А когда мы говорим о власти – это есть систематическое применение силы. Так вот, профсоюзы должны обеспечить рабочему классу возможность стать сильным.

Возрождение роли профсоюзов как основания Советской власти начинается с создания партии рабочего класса. До тех пор, пока такой партии нет, никакое профсоюзное движение не приведет к созданию Советской власти.

Иногда говорят, забастуют все, все встанут и буржуазная власть рухнет. Во Франции в 1968 году 20 млн. забастовали. Не все, конечно, потому что невозможна всеобщая политическая стачка. Это лозунг. Но этого было достаточно, чтобы свалить старую власть и утвердить новую. Нужно было создать органы новой власти, которые взяли бы властные функции. И что создали? – Нет. А почему не создали? – А потому что коммунистическая партия Франции идею диктатуры пролетариата выкинула из своей программы.

Надо позаботиться о том, чтобы у российского рабочего класса была своя партия, которая твердо следует цели обеспечения благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества. Тогда в случае возникновения революционной ситуации профсоюзы выполнят свою роль в возрождении Советской власти. Новое поколение строителей Советской власти будет опираться на победы и достижения поколений прежних.

Задача сокращения рабочего дня до 6 часов без понижения заработной платы относится к числу крупных вопросов классовой борьбы. Классовая борьба осуществляется в ряде форм: теоретической, идеологической, экономической и политической.

Чтобы одержать победу в экономической и политической борьбе, рабочий класс должен победить в теоретической и идеологической.

Год назад в Санкт-Петербурге была опубликована книга «Сокращение рабочего дня как основание современного экономического развития». Попробуйте найти хотя бы еще одну монографию на эту тему, изданную за последние 50 лет. Не найдете.

В этой книге доказано: если бы повышение производительности труда на протяжении столетия использовалось, чтобы сокращать рабочий день занятых в производстве, тогда продолжительность рабочих смен в экономически развитых странах составляла бы 1- 1,5 часа. Это доказано расчетами.

Такое сокращение рабочего дня не произошло потому, что гигантский прогресс современных производительных сил использовался, главным образом, в сиюминутных интересах капиталистов. Вот эти интересы: при повышении производительности труда выкинуть часть рабочих на улицу, снизить расходы на зарплату, и при данной цене на произведенные товары, или, еще лучше, при повышающейся цене, увеличить прибыль.

Нельзя сказать, что рабочий класс все эти годы не боролся за сокращение рабочего времени. В ряде европейских стран введена 35-часовая рабочая неделя. В Швеции распространяется практика 6-часового рабочего дня. Разумеется, и при сокращении рабочего времени прибыль не только не уменьшилась, а в итоге увеличилась, так что долгосрочные интересы капиталистов не пострадали.

И все же сиюминутные интересы капиталистов очень сильны. Представляющие эти интересы авторы недалеко ушли от английского экономиста 19-го века Сениора, который боялся, что уменьшение рабочего дня с 11,5 часов до 10 часов приведет к исчезновению прибыли. Современные рабочие трудятся по 6-7 часов в день, а прибыль не только не исчезла, но стократно увеличилась.

У буржуазии нет серьезных теоретических аргументов, чтобы опровергнуть закономерный характер сокращения рабочего дня без понижения заработной платы. И всё дело было в том, что представители рабочего класса этим вопросом долго не занимались.

Теперь этот шаг сделан, в теории победа одержана.

Началась активная пропагандистская работа. Выступления и статьи о переходе к 6-часовому рабочему дню растиражированы многими сайтами, опубликованы в рабочей печати. Это требование стало известно сотням тысяч людей, на сайте «Госуслуги» за него проголосовали почти пять тысяч человек.

О том, как широко распространяется эта идея, свидетельствует и выступление министра труда и социальной защиты Максима Топилина на Международном экономическом форуме в Санкт-Петербурге. Министр справедливо отметил, что 8-часовой рабочий день – это прошлый век. В 21-м веке реален не только 6-часовой, но и 2-часовой рабочий день с одновременным ростом зарплаты. После выхода книги, о которой говорилось, такие прогнозы не удивительны. Они делают честь министру Топилину.

Идеологическая борьба в поддержку требования 6-часового рабочего дня, совсем непростая. Не все рабочие «за». Многие пытаются выжить в одиночку: «Зачем коллективная борьба, зачем совместные действия, я еще нажму, еще нажму, начальство меня оценит, денег подкинет». Кончается подобное потерей здоровья «одиночки», и понижением зарплаты в расчете на час труда для всех. Так что предстоит серьезная идеологическая борьба в самом рабочем классе за переход к 6-часовому рабочему дню.

Сейчас только и слышно: «Роботизация, автоматизация, цифровая экономика». Зазвенело, зазвенело. А смысл все тот же: «Рабочие, чего вы тут дергаетесь? Один рабочий при помощи робота будет выполнять работу, которую четыре рабочих делали, а трех надо выкинуть на улицу».

Надо успокоить рабочий класс, но не в том смысле, что, дорогие товарищи, все будет хорошо, ничего не делайте.

Мы стоим на пороге масштабной экономии рабочего времени в результате внедрения роботов и других передовых технологий. Товарищи рабочие, позаботьтесь о том, чтобы эта экономия не была использована, чтобы выкинуть большинство ваших товарищей и вас на улицу, а оставшихся заставить работать столько же или еще больше.

Добейтесь, чтобы рабочий день сократился в той мере, в какой увеличивается экономия труда. Экономия труда увеличилась в 5 раз, сократите рабочий день всех работников в 5 раз и безработных не будет. Продуктов не станет меньше, зарплата не станет меньше, потому что производительность труда повысится.

Не надо бояться роботов и бороться против них. Бороться надо против использования роботов в корыстных интересах капиталистов, за сокращение рабочего дня в условиях роботизации.

Это – вопрос классовой борьбы, в чьих интересах будет осуществляться новый этап научно-технического прогресса. Рабочему классу всегда, на каждом этапе надо бороться за свои интересы. И в этом смысле ничего нового роботизация не несет.

Позиция профсоюзов должна быть такой: «Мы приветствуем роботизацию, мы приветствуем научно-технический прогресс. Только на этой основе может быть сокращен рабочий день рабочего класса и всех трудящихся. Только на этой основе может быть повышена реальная заработная плата. Но мы не позволим господам капиталистам все плоды этого прогресса забирать себе и будем бороться за то, чтобы такие плоды использовать в интересах рабочего класса». Вот о чем идет речь.

Общество никогда не ставит задач раньше, чем появились предпосылки для их решения. Поэтому мы рекомендуем всем рабочим, профсоюзным организациям сделать требование перехода к 6-ти часовому рабочему дню без понижения заработной платы центральным, стратегическим требованием своей борьбы. На каждом предприятии надо решать свои специфические задачи, но всегда выставлять и это главное требование.

Двигаясь по этому пути, рабочий класс добьется того, что у него будет свободное время в достаточном количестве для организации широкомасштабной борьбы за свои интересы. Борьба достигнет такого уровня, когда использование плодов научно-технического прогресса освободится от капиталистического барьера.

Сочетанию борьбы за специфические интересы с борьбой за сокращение рабочего дня надо поучиться у того поколения, которое

сделало Великую Советскую революцию. Когда мы научимся это делать, тогда наши последователи нас тоже будут вспоминать с гордостью.

Конечно, вопрос не ставится, чтобы с сегодня на завтра повсюду ввести 6- часовой рабочий день. Надо большую работу проделать в плане организации производства. Скорее всего, такой переход будет поэтапным.

Для продвижения 6-часового рабочего дня надо использовать коллективные договоры. Коллективный договор – документ, которым каждодневно руководствуется хорошая профсоюзная организация, который позволяет людям разъяснять, чего мы хотим, подключать их к организованным действиям и на этой основе улучшать жизнь работников.

Можно разработать график перехода к 6-часовому рабочему дню как приложение к коллективному договору (приложение имеет силу договора). Коллективные договоры заключаются на срок не более трех лет. В рамках первых трех лет вводим на предприятии, например, 7-часовой рабочий день. Потом, когда перезаключаем коллективный договор еще на 3 года, приходим к 6 часам.

Еще один возможный вариант. В коллективных договорах в Германии предусматривается, что в зимнее время рабочий день сокращается на 1 час. Тёмное время суток длительное, тяжело работается – логично. А у нас зимы, особенно суровые! Давайте зимой каждый день работать на час меньше. Или, наоборот, в некоторых российских регионах летом очень жарко. Значит, в этот квартал, по условиям коллективного договора, работаем на час меньше каждый день. Это тоже возможно. Потом не надо ничего компенсировать, потому что не хуже будет работа. Такое сокращение можно будет затем распространить еще на один квартал, независимо от погоды, и т.д.

Известный в России активист профсоюзной организации ленинградских докеров Константин Васильевич Федотов всегда советует, что выгодную работникам норму надо включать в том или ином виде во все разделы коллективного договора. Если из одного раздела работодателю удастся ее исключить, она может остаться в



другом.

В разделе об обязательствах работодателя по рабочему времени надо закрепить норму о сокращении рабочего дня по мере повышения производительности труда с пропорциональным увеличением тарифных ставок, должностных окладов. А в разделе по оплате труда следует записать, что повышение тарифных ставок и должностных окладов сопровождается сокращением рабочего дня притом, что суммарный размер оплаты возрастает. Разделы разные, а задача решается одна: сокращение рабочего дня с повышением зарплаты.

В одно из приложений к коллективному договору профсоюз докеров в морском порту Санкт-Петербурга включил формулу, увязывающую повышение производительности труда и рост уровня реального содержания заработной платы. Ее можно скорректировать так, чтобы, например, при повышении производительности труда на 10% производить дополнительное повышение реальной зарплаты основных работников на 5% и сокращение их рабочего времени в рамках года на 3%.

Была в колдоговоре докеров норма, фиксирующая численность работников. Она очень важна и для перехода к сокращению рабочего дня. Предположим, производительность труда на предприятии повысилась, фонд рабочего времени на объем выпускаемый снизился. При фиксированной численности работников работодатель обязан распределить меньший фонд рабочего времени на всех, значит, рабочее время каждого уменьшится. А поскольку выпуск не только не сократился, а увеличился, то объективно возможно увеличить зарплату каждому работнику.

Вообще, пора остановить практику уменьшения численности рабочих.

Представьте себе, утвердилась диктатура пролетариата в советской форме, социализм победил, и рабочий день сократили до 3-х часов. Означает ли это, что классовые различия уничтожены? – Не означает. Будет трёхчасовой рабочий день у рабочих, и такой же у нерабочих. Деление на рабочих и нерабочих в обществе само по себе от этого не исчезнет. Социализму придется решать задачу уничтожения

классов путем привлечения всех к выполнению функции рабочих. При сокращении рабочего дня это будет возможно, потому что, работая 8 часов у станка, нельзя затем в необходимом объеме выполнять умственный труд, работая 2-3 час – можно. Когда, говоря словами Энгельса, никто не будет перекладывать свою долю производительного труда на плечи других, тогда завершится переход от низшей фазы коммунизма к высшей.

С учетом перспективы общественного развития сегодня надо бороться за сохранение численности рабочего класса, в том числе, фиксируя количество работников на предприятиях, используя высвобождение времени не для увольнения рабочих, а для сокращения их рабочего времени, получая более развитых, более политически активных работников.

Сокращение рабочего дня можно провести, не записывая эту норму в прямой форме в коллективном договоре. Если записать, что в рамках рабочего времени 2 часа в день проводится повышение квалификации и профессиональной подготовки без понижения оплаты, и не записать, что рабочий день сокращается до 6 часов, что произойдет? В рамках формально 8-часового рабочего дня? – Произойдет сокращение рабочего дня до 6 часов. Повышение квалификации, тем более, без понижения зарплаты, – это свободное время, то есть время для свободного развития.

Поэтому, заключая коллективный договор, давайте использовать все возможности для перехода к 6-часовому рабочему дню с одновременным повышением зарплаты.

Еще один способ сокращения рабочего дня до 6 часов предложил Президент Фонда Рабочей Академии профессор М.В. Попов. Он напомнил об опыте забастовочной борьбы организации Российского профсоюза докеров в морском порту Санкт-Петербурга, когда забастовка осуществлялась в форме сокращения продолжительности смен на несколько часов. Хотя это и было связано с некоторым уменьшением зарплаты, но зато у докеров значительно увеличилось время для организации коллективных действий, для отдыха и общения с семьей. Благодаря активным коллективным действиям, в конце

концов, докерам удалось повысить свою зарплату.

Основываясь на анализе этого опыта, профессор М.В. Попов предложил идею «беспроектной забастовки». Предполагается, что работники, организованные в профсоюз, выдвигают работодателю ряд крупных требований, включая введение 6-часового рабочего дня без понижения зарплаты, которые он откажется выполнять. После прохождения всех процедур коллективного трудового спора, работники объявляют забастовку, проводимую в форме сокращения рабочего дня до 6 часов. Благодаря своей активности работники смогут добиться не только восстановления, но и повышения уровня реального содержания заработной платы. Поскольку же ряд забастовочных требований останутся нереализованными, работники по факту утвердят 6 часов в качестве нормальной продолжительности рабочего дня (рабочей смены).

Поэтому профсоюзным организациям не надо откладывать борьбу за 6-часовой рабочий день до момента, когда «поднимутся все», когда появится более благоприятное трудовое законодательство и т.д. Действуя инициативно, можно добиться успеха уже сегодня.

*Дегтерев Д.Б. ,  
кандидат медицинских наук,  
консультант Российского комитета рабочих,  
Ленинград*

## **РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ПОДГОТОВКЕ ВЕЛИКОЙ ОКТЯБРЬСКОЙ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ**

В этом году мы отмечаем столетие революции. В Ленинграде прошли уже три конференции, две из которых были организованы Фондом Рабочей Академии и, соответственно, Рабочей партией России. Это традиционная Ленинская конференция 22 апреля, а в августе этого года в поселке Ульяновка в доме-музее Ульяновых-Елизаровых состоялась научно-практическая конференция «Великая Советская революция: истоки и уроки». Материалы этой конференции

вы можете увидеть на [len.ru](http://len.ru), а также на канале Рабочее ТВ.

Если говорить об августовской конференции, мы освещали в основном вопросы формирования Советов, участия Советов в революции. Но вопрос профсоюзного движения освещался в меньшей степени.

Мы знаем, что после Февральской революции 1917 года в России отмечался небывалый подъём рабочего движения, и на этой волне создавалось сразу несколько типов рабочих организаций. Это фабрично-заводские комитеты, это советы рабочих депутатов и профессиональные союзы.

При этом можно говорить о том, что профессиональные союзы начинали создаваться не впервые, не с нуля. В России начало создания профессиональных союзов было положено еще в конце XIX века.

Активная волна создания союзов была в годы первой русской революции. В дальнейшем профессиональные союзы были разогнаны, подавлены самодержавием как опасные зародыши «революционной крамолы». Тем не менее, ряду профессиональных союзов удалось просуществовать до начала первой мировой войны.

Следующая волна закрытия была, соответственно, в 1914 году и 1916-м предреволюционном году, когда опять-таки под предлогом консолидации общества, как сейчас любят говорить, для того, чтобы убрать все возможные ростки революционного движения, закрывали профсоюзы.

Февральская революция дала толчок как к возрождению тех профессиональных союзов, которые существовали ранее, так и к созданию новых. Причем, инициатива создания профсоюзов исходила из самых разнообразных политических сил, и в меньшей степени это было инициативой самих рабочих. В первую очередь, потому что по инициативе рабочих создавались фабрично-заводские комитеты, то есть ячейки внутри рабочего контроля, рабочей самоорганизации на предприятиях. Профессиональные союзы, как охватывающие большую или меньшую часть работников той или иной специализации или производства, требуют взаимодействия между различными предприятиями, что, в общем-то, с успехом делают политические

партии. Поэтому и к руководству профессиональных союзов также приходили представители различных политических сил.

Как мы знаем, и в Советах была такая же ситуация. Советы были в большинстве своем эсеро-меньшевистскими. Такая же ситуация наблюдалась в марте-апреле и в профсоюзном движении.

Изменение настроения в рабочей среде и изменения в руководстве Советов начались после июльских событий, когда контрреволюция и буржуазия показали свое истинное лицо, когда были гонения на большевистскую партию. Во многих ключевых профсоюзах пошла полным ходом большевизация. А если говорить о Петербурге, это конечно, профессиональный союз металлистов – наиболее крупный, наиболее мощный профессиональный союз.

К руководству постепенно приходили представители партии большевиков, и это способствовало усилению их влияния в рабочей среде. Профессиональные союзы, поскольку это наиболее массовые классовые организации, не могли оставаться в стороне от общего настроения масс. Те профсоюзы, в которых к руководству пришли большевики, которые действительно отражали настроения пролетариата, эти профессиональные союзы поддержали передачу власти советам рабочих и солдатских депутатов.

Так в дни Октябрьского вооруженного восстания Петроградский союз металлистов постановил признать единственным выходом из создавшегося положения немедленное взятие власти Съездом Советов рабочих и солдатских депутатов и призвать всех металлистов объединиться под этим лозунгом. При этом Союз металлистов предоставил в распоряжение Петроградского совета весь свой аппарат и все свои средства.

В то же время те профессиональные союзы, которые оставались под влиянием эсеров и меньшевиков, например, профессиональная организация железнодорожников «ВИКЖель» (Всероссийский исполнительный комитет железнодорожного профсоюза) 26 октября, уже после победы пролетарского восстания, выдвинула требования передачи завоеванной власти в руки однородного социалистического министерства и призвала к всеобщей железнодорожной забастовке. Но

массы её не поддержали, и противостоял эсеро-меньшевистскому союзу союз железнодорожных мастеровых и рабочих, который объединял весь вспомогательный персонал на железных дорогах и станциях. Фактически забастовка не состоялась, и, более того, союз железнодорожных мастеровых и рабочих под руководством Военно-революционного Комитета послал своих комиссаров по всем железным дорогам и станциям для обеспечения революционного контроля.

Между фабрично-заводскими комитетами и профессиональными союзами в течение 1917 года существовали определенные трения. Большим доверием, конечно, пользовались фабрично-заводские комитеты и конференции фабрично-заводских комитетов, а профессиональные союзы некоторые рабочие прямо называли порождением буржуазии.

Противоречиям способствовало и то, что в определенной степени их функции пересекались. Если фабрично-заводские комитеты ведали делами на конкретных предприятиях, то профессиональные союзы должны были отстаивать интересы определенных профессий, более крупных групп, которые объединяли между собой работников разных предприятий. И здесь в профсоюзах шла борьба. Борьба между влиянием меньшевиков, которые отстаивали цеховой признак объединения профсоюзов по узким специальностям, и партии большевиков, которые говорили о том, что профсоюз должен охватывать как можно большее число работников данного предприятия.

Предполагалось, что в последующем после победы революции фабрично-заводские комитеты должны стать первичными звеньями профсоюзных организаций на предприятиях. Так и получилось. Мы знаем, что на Шестой конференции фабрично-заводских комитетов такое решение было принято. Теперь фабрично-заводские комитеты являлись ячейками профсоюзов на предприятии. После успеха Октябрьского вооруженного восстания Петроградский совет рабочих и солдатских депутатов, Петроградский совет профсоюзов и Центральный совет фабрично-заводских комитетов призвали рабочих

немедленно прекратить все экономические и политические забастовки, всем встать на работу и производить ее в полном порядке.

Безусловно, все рабочие организации оказали поддержку пролетарской власти. Понятно, что целью этих забастовок было достижение власти. А в дальнейшем была необходима работа для поддержки установившейся пролетарской власти.

В Москве всеобщая политическая забастовка состоялась также по совместному призыву Московского комитета большевиков и Совета профсоюзов. И в Москве, и далее по всей стране профсоюзы поддержали Советскую власть, что и способствовало ее установлению.

Профсоюзы по своей природе сами не могут отойти от производственного признака. Мы видим сегодня, что попытка организовать профсоюзы с помощью системы организаторов, которые находятся вне предприятий и из-за этого якобы меньше подвержены влиянию администрации, кончилась крахом. Профсоюзы, как и Советы подпитываются силой от трудовых коллективов и вне трудовых коллективов существовать не могут. Сохранение производственного признака – это тот принцип, который в том числе будет способствовать и возрождению Советов.

В течение всей первой фазы коммунизма задачи, которые стояли перед профсоюзами, не были решены. Профсоюзы должны были продолжать решать те же самые вопросы, которые они решали и при капитализме. Какие это вопросы? Это вопросы улучшения условий труда. Условия труда не улучшаются автоматически после установления диктатуры пролетариата. Более того, мы знаем, что позже всего улучшаются условия труда именно рабочих. Это первый момент.

Второй момент – это сокращение рабочего времени. До Октябрьской революции в течение пятидесяти лет шла борьба за сокращение рабочего дня до восьми часов, и в программе большевистской партии было предусмотрено дальнейшее сокращение рабочего дня до шести часов. Эта борьба не прекращается и не должна прекращаться.

Хотя зарплата в политэкономическом смысле при социализме это

уже не денежная форма стоимости рабочей силы, как при капитализме, но, тем не менее, реальное содержание заработной платы отражает благосостояние работников, и борьба за повышение ее уровня находится в компетенции профсоюзов.

Борьба за основные экономические интересы рабочего класса должна продолжаться и при социализме. И здесь определенный отрицательный момент был в том, что в большей степени эти функции профсоюзы передали государству. И государство должно было заботиться о том, чтобы рабочим повышать зарплату, улучшать условия труда и так далее.

Профсоюзы стали ограничиваться культмассовой и отчасти просветительской деятельностью. Функция борьбы за экономические интересы во многом была утрачена. После того, как к власти пришел имеющий противоположные с рабочим классом интересы класс капиталистов, и сущность государства изменилась, государство стало отстаивать в основном интересы класса работодателей. Вроде как действующая развитая структура профсоюзов оказалась совершенно неготовой к тому, чтобы отстаивать не только коренные, но и даже насущные интересы рабочего класса.

Поэтому мы должны помнить слова Владимира Ильича Ленина из статьи «О необходимости основать Союз сельских рабочих России», написанной в 2017 году: «Основное правило, первая заповедь всякого профессионального движения: не полагайся на «государство», полагайся только на силу своего класса. Государство есть организация господствующего класса. Не полагайся на обещания, полагайся только на силу объединения и сознательности своего класса!» Поэтому и на государство буржуазии и даже на государство диктатуры пролетариата, наверное, нельзя вот так возлагать все свои надежды. Опирайтесь нужно, прежде всего, на класс.

И эти слова В.И. Ленина мы должны отпечатать в своей памяти, и они должны быть записаны в рамочке над столом каждого профорга в каждой профессиональной организации вплоть до полного уничтожения классов.



*Кальвит В.В.*

*электромонтер АО «Саровская генерирующая компания»  
сопредседатель Российского комитета рабочих,  
г. Саров, Нижегородская область*

## **БОРЬБА ЗА ВКЛЮЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЯ 6-ЧАСОВОГО ДНЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

6-часовой рабочий день ведет к свободному и всестороннему развитию всех членов общества, и борьба за его ведение ключевой идет в интересах трудящихся нашей большой, необъятной Родины.

Когда я приехал к себе в коллектив и сказал, что Российский комитет рабочих рекомендуют нам начать борьбу за это прогрессивное требование, первое, что я услышал: «Ну, вы с ума сошли, нам же зарплату срежут всем!». А потом подумали, как проходят сутки у рабочего человека и начали загибать пальцы. Первый час тратится на то, чтобы встать вовремя, умыться, подготовиться к рабочему дню. Второй – на то, чтобы добраться до рабочего места. Потом не меньше 8 часов тратишь себя на работу, возвращаешься, опять же тратишь час. Остается 2-3 часа, а у кого-то вообще не остается времени для свободного и всестороннего развития – для самообразования, для общения с семьей и т.д.

Вопрос стоит в том, как это требование прописать в коллективных договорах.

Коллектив с помощью профсоюза должен сформировать свою позицию и всячески поддерживать это требование. Поддерживать как? – Коллективными действиями. Если этот вопрос получит широкую поддержку, думаю, сможем закрепить его в коллективном договоре.

Когда коллективом это требование будет понято, осознано, тогда он будет готов к борьбе за продвижение этого требования в колдоговорной кампании.

Дальше создается комиссия с представителями работников и представителями администрации, где сторона работников заявляет о

своим требованием. Нам здесь помогут рекомендации РКР и те научные работы, которые могут подкрепить это требование.

На предприятии могут быть два профсоюза. И, как правило, один профсоюз принимает точку зрения работодателя, и работа в этой комиссии гораздо сложнее, чем может показаться. Боевому профсоюзу надо добиться поддержки представителей работников на переговорах.

Заявили мы, что хотим продвигать это требование, заручились поддержкой коллектива, стали проходить коллективные переговоры, но работодатель идет на отказ и даже не хочет слышать о нем ничего.

Процедура коллективного трудового спора расписана в Трудовом кодексе, и много брошюр по этому поводу выпущено Фондом Рабочей Академии. И здесь опять мы возвращаемся к коллективным действиям. Людей, выбранных для ведения коллективных переговоров, должен своими действиями поддерживать коллектив.

Надо предусматривать этапы перехода к 6-часовому рабочему дню в рамках заключаемого коллективного договора с учетом особенностей каждого предприятия.

Когда освободившееся время от сокращения рабочего дня работодатель будет затрачивать на организацию повышения квалификации, то и сама работа будет эффективнее, уже не будет ошибок, которые приводят к авариям, человек будет свободнее от монотонного труда. Прибавится желание заниматься общественными делами. Сегодня желающих потратить на это, хотя бы полчаса, после того, как прозвенел звонок, очень мало. Кому за ребенком в сад, кому в школу и т.д.

Следует увязывать в коллективном договоре повышение производительности труда, как с повышением зарплаты, так и с сокращением рабочего дня. Сокращение рабочего времени должно сопровождаться пропорциональным повышением тарифных ставок и должностных окладов.

Начальство путает производительность и интенсивность. Если стоять в позе «сломанной сосны» с 8 часов утра до 5 вечера, то через пару недель такого интенсивного труда на бюллетене будут не 1-2 человека, а целый участок. Даже руководство знает, что к трем часам

дня люди выматываются и буквально досиживают до пяти часов. А что касается зарплаты, то, как анекдот ходит по коллективам: «Мы работаем 8 часов, а зарабатываем на 4 часа». Поэтому, отработав 6 часов, мы без ущерба для производства могли бы повышать квалификацию и заниматься общественной работой.

Сейчас у нас поощряется рационализаторство. Человек, думающий на своем рабочем месте, как улучшить или сам процесс или подход к организации данной работы, получает денежное вознаграждение в виде премии. Если от этого дела получился эффект, и другие предприятия его стали использовать, значит, твое вознаграждение возрастает. Для этого также необходимо дополнительное время.

Появится робот – совершенно не значит, что пропадут работники. Во-первых, чтобы работал этот робот, нужен хороший программист, чтобы разработать программное обеспечение. Должен быть хороший наладчик, потому что, если не обслуживать этого робота, он не знаю, сколько проработает, загнется. Конечно, если внедрили новое оборудование, то людей надо переучивать.

Важно фиксировать в колдоговре численность работников на уровне не ниже имеющейся. У нас на предприятии штатная численность работников не уменьшается, но работников на вакантные места не берут. Здесь идет уже игра с нормами выработки.

Не сомневаюсь, если на предприятии с завтрашнего дня ввести 6-часовой рабочий день, производство нисколько не пострадает. Надо только административный барьер перепрыгнуть, а для этого нужен коллектив. Коллектив, понимающий, что это в его коренных интересах, и действующий.

Включить это требование в коллективный договор – полдела. Работодатель, может, подумает: «Я приму, они успокоятся». На подписании коллективного договора успокаиваться не надо. Надо следить за выполнением коллективного договора.

Действительно, требование сокращения рабочего дня без понижения заработной платы должно стать коренным, должно быть понято и принято в коллективах.

Кому, как не нам это делать, и люди поймут, что за это действительно стоит бороться.

Это и будет двигателем тех улучшений на производстве, которых мы хотим в дальнейшем. Они будут перекликаться с вот этим требованием, но его ставить надо во главу угла, это сегодня – главная задача.

В борьбе за свои права работники должны быть отобилизованными. Нельзя расхолаживаться. В ответ на наши требования работодатель будет предъявлять свои, и соблюдение трудовой дисциплины – это первое, до чего он будет добираться. Нигде идеального коллектива нет, и поэтому очень легко работники попадают на эту удочку.

Некоторые работники, когда дело принимает серьезный оборот, начинают колебаться и в ответственный момент могут свою позицию изменить. Надо следить за тем, чтобы люди, которые представляют и руководят коллективными действиями работников, были проверены, не на словах, а на опыте.

Администрация широко использует такую уловку, когда заявляет профсоюзным активистам: «Почему я, руководитель, должен брать на себя единоличную ответственность за предприятие, а вы не хотите решать единолично». Ни в коем случае этого делать нельзя, потому что один человек не может во всем разобраться. Перед согласованием проекта приказа, положения, обязательно надо это обсудить в коллективе. Мы часто, с чем сталкиваемся: отраслевой профсоюз подписал согласование на всех уровнях у руководства, приносят этот документ в коллектив, коллектив его начинает изучать: «Ребятам, мы вот не согласны». Работодатель заявляет: «А чего вы не согласны, профсоюз согласовал, какие еще могут быть возражения». Тем самым работодатель подставляет под удар лидеров профсоюза.

Действия лидеров будут успешны, если они представляют борющийся коллектив. Был у нас такой опыт: мы назначили митинг, а ряд представителей коллектива сидели и утрясали вопросы по принятию коллективного договора в кабинете директора. Митинг был проведен. Директор рвал и метал, но представители коллектива вели

себя спокойно, потому что знали, что на площади стоят их товарищи, что они делают общее дело.

Не надо ходить в одиночку к работодателю. Для примера: у работника хотели в одностороннем порядке изменить условия трудового договора. Человек пришел один к специалисту департамента, ему сказали: «Иди, ты ничего не понимаешь, дескать. Успокойся, руководители тебе все объяснят». И другое дело, когда группа людей пришла разбираться, там уже совершенно другой оборот принимает дело, их уже сложнее обмануть.

Работникам надо действовать сообща.

*Федин А. А.*

*оператор станка с ЧПУ ЗАО «НПП МЭРА»,  
г. Королев, Московская область*

## **СИЛА РАБОЧИХ В ОРГАНИЗАЦИИ**

О сокращении рабочего дня, о коллективной борьбе за свои интересы люди часто говорят, что это сложно, трудно. Так что, если сложно и трудно, то, значит, не надо делать?

«Нас мало в коллективе», или «один» – не значит, что не надо учиться, не надо объединяться в профсоюз и в партию. Это всё равно помощь, поддержка.

Работники теряют каждый день что-то из-за того, что не ведут никакой борьбы, ими пользуются как пешками.

Всегда есть товарищи, которые вам подскажут, направят. Надо просто примкнуть к рабочему движению. Главное, осознать свою классовую принадлежность, что наш интерес – бороться за повышение зарплаты, за сокращение рабочего дня.

Борясь вместе, мы этого добьемся. Мы добьемся, однозначно. Я в это не верю, я это знаю. Есть на эту тему много работ научных. Может, таким, как министр Топилин, какие-нибудь преференции пообещать, когда мы победим.

Против нас борьба ведется каждый день, целенаправленно. Людям деньги за это платят, чтобы найти, как у нас что-нибудь изъять из кармана. Без борьбы, профсоюзной, партийной – никак. Наша сила огромная, и она – в единстве, в организации.

Меньше глупостями надо заниматься, больше надо уделять времени образованию, например, в Красном университете. Я б человек в Красный университет сагитировал, они согласились. Теперь я за ними бегаю, чтобы они посмотрели какие-нибудь занятия. Они: «Сейчас некогда, ремонт». Что за ремонты постоянно? Полчаса в день удели чему-то нормальному, умному.

Сколько можно жить «каждый сам по себе», отговариваться: «У меня ремонт, у меня ребёнок». У меня тоже ребёнок. Обычно после работы времени хватает только на то, чтобы погладить его по голове, пару слов сказать и всё, лечь спать. Или ребёнок ложится спать, а мне нужно в интернет зайти, мне нужно посмотреть лекцию.

Сложно, товарищи, работать с теми людьми, которых грабят, оболванивают, а они ничего не хотят изменить в своей собственной жизни.

Разговариваю со своими родственниками вроде на русском языке, а понимаем абсолютно разные вещи. Говорю о теории, а мне: «Да какая там теория, это всё давно в прошлом. У меня такой опыт». Теория это и есть осмысление опыта всего человечества. То есть человек не понимает, о чём говорит.

Я знаю, куда деть свободное время. Я знаю, что я делаю. Ещё в 1866 году Карл Маркс выдвинул теорию о сокращении рабочего дня до 8 часов. Сокращение рабочего дня – это наша цель, мы родились, чтобы добываясь этого, придти к свободе.

Да, это здорово меньше работать, но это не просто желание -- это необходимость развития общества. А в голове у людей как клин стоит: «Мы должны работать, работать, работать 8 часов, 9 часов, 10 часов». Это какая-то бредятина получается.

Нам надо пользоваться современными интернет - ресурсами. Можно репостить книгу «Сокращение рабочего дня как основание современного экономического развития». Я её прочитал уже, читал по

15 минут в обед на работе, 3 или 4 месяца. Всегда можно найти время на образование. Это же знания, без которых человек просто как слепой котёнок. Буржуазия его может гладить, гладить, гладить, а надоел он, раз его, в ведро с водой.

Разговариваю с людьми, а мне: «Я не понимаю, а что я с булыжником пойду на это?» С каким булыжником? Надо учиться. Где? В Красном университете. Всё есть, всё продумано, всё опробовано.

Когда человек узнает, он становится убеждённым человеком. Такие люди вместе добьются своего.

*Кудрявцев В. М.,  
представитель Российского комитета рабочих  
по Нижнему Новгороду и Нижегородской области*

## **РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗОВ – УСЛОВИЕ СОЗДАНИЯ СОВЕТОВ**

Вопрос стоит о роли профсоюзов в создании и деятельности Советов. Владимир Ильич Ленин сказал, что профсоюзы – это школа коммунизма. Сначала рабочие учатся внутри себя организовать, потом выходят на более высокий уровень и так далее. Вот это и есть школа.

Сегодня главная проблема в создании и развитии профсоюзов, на мой взгляд, состоит в том, что люди не понимают, зачем нужны профсоюзы. Хотя я уже не работаю, но знаю, что на заводе сейчас профсоюза нет. Я говорю: «Ребята, ну вы чего делаете? Организуйтесь!».

У нас организация, вообще говоря, была очень сильная. По той простой причине, что мы двадцать лет держали завод, не давали его уничтожить, провели массу забастовок. Опыт в этом плане у нас очень большой. И профсоюзная организация была очень авторитетная.

Сейчас на заводе людей осталось мало. Они говорят: «Ну, что организация? Я сам могу сказать директору, что не буду делать. И все

равно он заплатит». Не платят. Уже приехали! Если сначала это проходило, сейчас не проходит. Правда, и за ум не взялись. Но самый главный вопрос – зачем? Хорошо, профорганизация. Какие задачи она будет решать? И вообще, чем дело должно кончиться? Просто выбивать зарплату из года в год, из месяца в месяц – это одно. Но кардинально решить вопрос – а люди не знают: «А кардинально это как?»»

И вот здесь проявляется роль партии рабочего класса, ее партийных организаций, которые формируют коммунистическую идеологию. Партия рабочего класса должна утвердить свое влияние в профсоюзных организациях. Только при этом условии идея создания и установления в стране Советской власти будет господствующей в рабочем классе.

У меня сестра работала главным экономистом леспромхоза на севере области. Приезжала три года назад, такая спокойная: «У нас все хорошо, все в порядке». Недавно она приехала: «Все плохо и становится хуже и хуже». И уже вопросы появились: «Как это? Вообще, куда идем?»»

Я говорю: «Тань, а вот у вас рабочком в профсоюзе был. Сколько человек?». – Она: «Восемь». – Я: «Сколько рабочих?» Она мучительно выковыривала: «Двое». Я говорю: «Кто?» – «Вальщик и рамщик. Вальщик в лесу работает. А рамщики делали оконные рамы на весь Нижний Новгород». Спрашиваю: «И часто они бывают на заседаниях рабочкома?». – «Да ты что, когда им?». Понятное дело: рамщик ушел – конвейер встал. Вальщик пилу бросил, ушел? С делянки не уедет. Вот и все.

Рабочий характер профсоюзов – очень важный момент, на который сейчас надо обращать самое серьезное внимание. За создание Советов будут бороться только профсоюзы, которые в основе своей имеют рабочий характер. Управление должно быть рабочим.

Сейчас очень много говорят, что классовый характер – это вчерашний день. Буржуазии, конечно, выгодно увести людей с классовых позиций на межэтнические, межконфессиональные отношения, войнушки устраивать. Очень удобно. Они там дерутся



между собой, а капиталистов не трогают. Карманы и кошельки – все на месте, все в порядке.

А классовый характер им поперек горла, потому что это требование – наступление на их благополучие. И сейчас задача профсоюзов – объяснять людям задачи и смысл создания Советов, что вместо безобразия, которое сейчас, создавать не новое безобразие, а создавать свою власть. Вот это задача, которую надо решать всем. И самое главное, что сегодня надо бороться за шестичасовой рабочий день для того, чтобы хотя бы час в день людям учиться. Надо людей учить.

Я уже говорил неоднократно: кроме шестичасового рабочего дня, надо требовать систему непрерывного образования. Неграмотные рабочие ничего не создадут. Ни профсоюзной организации, ни Советов, ни власти.

6-часовой рабочий день мы хотим ввести не просто так, чтобы потом можно было лишних 2 часа пить водку, а для того, чтобы 2 часа у человека было для развития, для самосовершенствования, для повышения уровня политического, культурного и профессионального. Вот что важно, чтобы люди поняли, что это для них.

Что такое коллективные действия при заключении коллективного договора? Они начинаются с того, что коллектив знакомится с проектом договора, который предлагает профсоюзная организация. Идет обсуждение в коллективе, вырабатывается позиция.

Коллективный договор заявлен, и начинаются переговоры. Представители коллектива идут по предприятию, с людьми разговаривают о ходе переговоров, и эта позиция сообщается на переговорах.

В случае несогласия администрации новые коллективные действия начинаются: собрания с требованиями к администрации, коллективный трудовой спор, вплоть до забастовки.

Коллективный договор, выражающий интересы работников или, хотя бы отклоняющий то, чем администрация хотела придавить рабочих, принимается только тогда, когда коллектив занимает активную позицию.

Да, настоящие лидеры профсоюза – это очень важно. Но, какой бы человек сильный и смелый не был, если у него нет поддержки в коллективе, его сомнут, найдут тысячу способов. Коллективное действие должно сопровождаться созданием или укреплением такой профсоюзной организации, которая своих лидеров ни при каких условиях не сдаст.

Могу сказать, что администрация к организациям, которые устойчивы и сильны, относится с уважением. И к лидерам относятся с уважением. Ищут, конечно, способы для того, чтобы их уволить, но не в лоб, не впрямую.

Дальше все коллективные действия идут, в основном, в защиту коллективного договора. Администрация перестает его выполнять – собрания, забастовки, все, что угодно.

Было время, когда коллективные действия проводились ради очень масштабной цели: в поддержку проекта Трудового кодекса Российской Федерации, подготовленного К.В. Федотовым и М.В. Поповым. В Ленинграде предприятия вставали, у нас – «Красное Сормово», «Электромаш». В принятый кодекс из нашего проекта некоторые пункты вошли, например, о том, что 23 февраля – нерабочий праздничный день. Ради этого тоже люди вставали. К сожалению, сегодня те советские люди, которые тогда вставали, в основном уже на предприятиях не работают. Надо подключаться новому поколению к борьбе за 6-часовой рабочий день.

Самое трудное – это сориентировать профорганизацию на борьбу за прогрессивный коллективный договор. В первую очередь, профком, там будет драка. Тут от лидера многое зависит. Выстоит он или нет.

Для того, чтобы побеждать, для того, чтобы организовывать людей, надо предлагать позитив. Разъяснительную работу в коллективе должны вести сами рабочие. Они опасаются, что не могут говорить. Когда есть, что сказать, надо говорить.

Профсоюзная работа – это непрерывная борьба. Остановились, значит, пошли назад. А пошли назад – это поражение. С величайшим уважением отношусь ко всему, что сделали ленинградские докеры, но вот их здесь нет уже года три. Им показалось, что им уже никто не

нужен. Сейчас их начинают давить.

С точки зрения нормального, квалифицированного человека «цифровая экономика» – это глупость. Это примерно так, как с 19-го века электроэнергия широко пошла, станки не с паровым приводом стали, а с электрическим. И что из этого – «электрическая экономика»? Такая вот глупость. То есть, технический прогресс выдают за что-то новое в экономической теории.

Мы, рабочие, квалифицированный народ, знаем прекрасно, что просто так ни один станок работать не будет, ни один робот работать не будет, если им не будет управлять грамотный человек. Это тянет за собой необходимость готовить кадры. Подготовка кадров – это развитие рабочего класса, появление новых квалифицированных людей. Сейчас, например, на «Красном Сормово» средний возраст рабочих 57 лет. Надо омолаживать кадры. 6-часовой рабочий день стимулирует появление молодых кадров, более активных, более сильных. Физически люди выдержат больше нагрузок, в том числе, работу в профсоюзных организациях, участие в тех же коллективных действиях. Организованный рабочий класс в состоянии решить свои проблемы, неорганизованный – ничего не сделает.

Буржуям, в конечном счете, сокращение рабочего дня тоже выгодно. Вымотанный работник и работник, который с работы идет легко и в состоянии двигаться дальше, сохранив своё здоровье, они отличаются очень сильно, и для буржуя здоровый работник гораздо выгоднее больного. Но сами они на сокращение рабочего дня не пойдут.

Для нас 6-часовой рабочий день, ещё раз повторяю, это возможность развития рабочего как человека и самоорганизации рабочего класса.

Что значит внести в коллективный договор этапы внедрения 6-часового рабочего дня на предприятии? Есть несколько вариантов. Самый, на мой взгляд, продуктивный – это когда вводится 6-часовой рабочий день по производствам, в цехах. Есть производства с вредными факторами, вот их в первую очередь на 6 часов. Потом слесарей, кто с чугуном работает и т.д.

*Лапшин А.Н.*  
*нештатный советник*  
*по экономическим вопросам*  
*Ивановского областного объединения*  
*организаций профсоюзов,*  
*г. Иваново*

## **АКТИВНАЯ РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В СОЗДАНИИ СОВЕТОВ**

Я считаю, что положительно роль в развитии профсоюзного движения в России сыграл наш русский ученый-экономист Иван Христофорович Озеров, который в конце XIX века начал пропагандировать идеи создания фабрично-заводских комитетов и издавать брошюры на эту тему.

В дальнейшем, во времена революции 1905 года создавались не просто фабрично-заводские профсоюзы, а объединения по отраслям. На территории нашего рабочего края, который сейчас носит название Ивановская область, в 1906 году было образовано региональное отделение профсоюза текстилей. Подобная тенденция касается и близлежащих Владимирской, Костромской и Ярославской областей.

Создание первого рабочего совета произошло в рамках Иваново-Вознесенской стачки. Объединение в региональные и отраслевые профсоюзы началось с 1906 года. У нас этот факт отмечен в Саду 1 Мая, усилиями наших профсоюзов вывешена памятная доска.

В 1917 году профсоюзы занимали активную позицию в развитии стачечного движения. Они проводили очень активную работу за прекращение империалистической войны. Расстрел рабочей демонстрации в Иваново-Вознесенске 10 августа 1915 года нанес удар по рабочему движению, но оно не остановилось. Профсоюзы были загнаны в подполье, им приходилось работать в режиме больничных касс.

Сразу после Февральской революции в нашем рабочем крае профсоюзы стали играть ведущие роли в Советах по многим

позициям. Например, 6-8 декабря 1917 года сразу после победы Октябрьской революции в Иваново-Вознесенске состоялся первый съезд Советов рабочих и солдатских депутатов, профсоюзов и других демократических организаций по образованию новой красной губернии. В этот период профсоюзы очень активно работали, и, в конце концов, красная Иваново-Вознесенская губерния с декабря по июнь 1918 года сумела создать все структуры управления, включая и органы по труду, и военный комиссариат.

Профком текстилей, например, тоже решал государственные задачи. Он мобилизовал рабочих на подавление ярославского мятежа после событий, когда эсеры восстали в Москве, и даже был арестован Дзержинский. Профсоюзы очень активно сотрудничали с Советской властью и решали задачи отстаивания тех прав, которые были завоеваны в результате Октябрьской революции 1917 года.

Для создания Советов очень важно, что профсоюзы организуются в коллективах.

Да, после 1936 года начался отрыв Советов от трудовых коллективов.

И все же была такая традиция, что все избирательные комиссии возглавляли профсоюзные работники. А сейчас избирательные комиссии возглавляют, извините, государственные чиновники или завучи.

Когда мы говорим о буржуазии, мы забываем, что мы, в основном, общаемся не с буржуазией. Мы общаемся не с владельцами заводов, газет и пароходов, мы общаемся, если хотите, с обслуживанием в лице депутатов Государственно Думы, членов Совета Федерации, правительства, и тех, кто считается учеными. С ними тоже надо бороться.

В Иванове один кандидат исторических наук начал говорить: «А зачем женщин избирали в Совет в 1905 году, а зачем женщины вообще голосовали, на каком основании, в Российской империи не было таких законов». Мы вышли и пикетировали юридический факультет.

Одно из оснований в пользу введения 6-часового рабочего дня – необходимость обеспечить работой молодежь. Так относиться к

молодежи, как сейчас относится буржуазное государство, это вообще преступно. Преступно перед будущим нашей страны. И, конечно, перед будущим рабочего класса нашей страны.

Не надо думать, что все верующие только и думают, как бы работать по 12 часов в смену. Они тоже способны понять, что надо поддерживать идею работы не больше 6 часов в рабочий день.

Ещё одна тема, которая затрагивалась, это работа вахтовым методом. Вот отец у меня был железнодорожником. Он работал по 12 часов. Это всё можно высчитать. Если мы берём, к примеру, 6-часовой рабочий день за базу, то мы можем высчитать, сколько должно быть отработано за каждый период, какие могут переработки при сверхурочных, чтобы была соответствующая компенсация в виде дополнительной заработной платы.

**Сенков К.А.**

*токарь ОАО «Нижегородский водоканал»,  
сопредседатель Российского комитета рабочих,  
Нижний Новгород*

## **УЧИТЬСЯ, ВЫПОЛНЯЯ ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ**

Задачи, которые мы сами себе ставим на Российском комитете рабочих, которые включены в профсоюзную программу «Задачи коллективных действий», мы должны выполнять.

Идя на конференцию, где рассматривалось подведение итогов выполнения коллективного договора, я сознательно подходил к рабочим и спрашивал: «Ты вообще читал коллективный договор?» – «Не читал». Некоторые люди по 20 лет проработали, а коллективный договор не читали. Как они могут определить, в чьих интересах разработан коллективный договор? Если они этого не могут, то все претензии они должны предъявлять только к себе.

На весеннем заседании Российского комитета рабочих мы

рассматривали вопрос о 6-часовом рабочем дне. После этого мне неожиданно позвонил незнакомый рабочий из Ленинграда, с большого какого-то завода. Он говорит : «Что же это вы там удумали с этим 6-часовым рабочим днем?» Я в ответ: «Что вы хотите сказать?» Он сразу прерывает: «Вы нам хотите помешать. Мы внуков своих должны за счет сверхурочных вырастить!» Почти такими словами.

Смотри, человек в возрасте, а ни черта не может со мной разговаривать. Он не знает цену своего товара «рабочая сила». Чтобы помочь вырастить внука, ему приходится ещё, я бы сказал, пырять сверхурочно! А у ребенка есть и родители.

Мы должны доводить правильное понимание наших задач и до тех рабочих, которые считают себя асами: сверхурочно они работают, внуков растят!

За два месяца в России заменили 23 губернатора. Эти новые люди – определённая команда, которая была подготовлена по определенной программе. Но это президентская программа. Для рабочих президентской программы нет. Мы должны учиться сами! Вот для этого и есть Российский комитет рабочих.

*Сычев В.А.*

*г. Тверь*

## **РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ ЧЕРЕЗ ПРОФСОЮЗЫ К СОВЕТАМ**

Мы соотносим события конца XIX - начала XX века с сегодняшним днем. Есть профсоюзы, и перспектива – это Советы. Проблема в том, что сегодня многие люди не понимают, как вообще рабочие могут решать государственные вопросы. Для многих людей демократия – это когда раз в несколько лет собираются партии и вывешивают свои рекламные плакаты. Партии, совершенно далекие от интересов рабочего класса. Именно так многие люди и понимают демократию.

Многие даже не знают, что именно организованные рабочие

способны не просто решать вопросы зарплаты и какие-то свои животрепещущие проблемы, но и решать вопросы управления государством.

Уже в 70-е годы XIX века стали возникать объединения рабочих. Был Южно-Российский союз рабочих, Северный союз русских рабочих. Они тоже возникли не на пустом месте, у рабочих уже были свои объединения. Люди собирали деньги, создавали кассы – мало ли помощь нужно друг другу оказать. Эти союзы были разгромлены.

Потом в 80-90-е годы были десятки тысяч стачек, которые приобрели уже наступательный характер. Как рабочие принимали решение? Это была демократия. Не так, что какой-то человек приходил: «Всё! Мы выходим на забастовку». Люди собирались и сообща принимали решения.

О том периоде рабочего движения некоторые скептики говорили: «Социализм забирает слишком много вечернего времени». Представляете, люди работали по четырнадцать часов, и, вопреки скептикам, они собирались и обсуждали, какие они требования будут выдвигать, кто будет выдвигать, с кем нужно ещё скоординировать свои действия. Люди находили на это время, и обсуждения были очень жаркие. После этого были успешные коллективные действия

До первой русской революции пролетариат искал эффективные методы борьбы за свои экономические и политические права. И когда сложились условия для революции, стали одновременно возникать и профсоюзы, и Советы. Они возникали не на пустом месте. Люди уже имели опыт совместных действий. Все организации, создаваемые рабочим классом, основывались на демократических началах.

Социалисты того времени справедливо считали, что профессиональный союз – это первая ступень, на которую вступает рабочий в организованной деятельности. Об этом уже в семнадцатом году написал в «Правде» один рабочий. Какие задачи решает профсоюз? Организация рабочих одного предприятия, выработка единых требований для их предъявления владельцам предприятий, выборы своих вождей, подготовка и проведение стачек, сбор средств, контроль и учет ресурсов.



Кстати, сбор средств очень важен. Даже Южно-Российский и Северный союз рабочих объединились на сборе средств. Люди собирают деньги. Большая касса собирается. По сравнению с зарплатой одного рабочего это очень серьезные средства. И их нужно распределять. А кому выделять? Семьям стачечников, нуждающимся. Эти больше нуждаются, эти меньше нуждаются. По каким критериям? Эти критерии должны быть выработаны демократическим способом. Именно такие вопросы решались, и они решались не просто вот так, щелчком пальцев. Люди собирались и целыми вечерами занимались обсуждением этих вопросов.

Какие еще были дела? Распределение средств, ведение переговоров с владельцами предприятий, печать листовок, налаживание горизонтальных связей друг другом, борьба со штрейкбрехерством. Это тоже очень важно. Рабочие боролись с теми рабочими, которые соглашались на условия работодателей во время стачки. Если мы возьмём «Правду» за 1917 год, там на последней странице всегда давалось объявление: «Рабочие такого-то предприятия объявили забастовку и объявляют свои места под бойкотом». Это означало, что другие рабочие не имеют права занять их места на условиях работодателя, то есть сорвать эту стачку.

Итальянский коммунист Антонио Грамши в девятнадцатом году сказал, что профессиональные союзы, палаты труда, отраслевая федерация – это пролетарские организации, характерные для периода господства капитала. В известном смысле можно утверждать, что они являются составной частью капиталистического общества. Люди выходят на рынок труда со своим специфическим товаром «рабочая сила». И они сталкиваются с объединенными покупателями этого товара. Эти покупатели выставляют такие жесткие требования, что продавцы своего специфического товара рабочая сила вынуждены объединяться. Эти объединения для более выгодной продажи рабочей силы организованы по демократическому принципу. Объединенные рабочие умеют демократически принимать решения. И теперь они готовы уже к объединению на более высоком уровне – в Советы, а Советы – это как раз органы, которые позволяют принимать

государственные решения.

История показала, что новым способом организации рабочих, кроме массового профсоюзного стачечного движения, может быть создание Советов, выборных классовых органов. В 1905 году в Иваново возникло несколько стачечных комитетов. Там, где не было профсоюзов, рабочие на собрании выбрали своего представителя в этот орган. Они хотели выдвинуть единые требования работодателям. Заводовладельцы сказали: «Вы приходите к нам по одному». А рабочие ответили: «Нет. Мы придём все вместе, выставим требования все вместе». Вот уже пошла демократия. Оказалось, что все остальные трудящиеся, даже крестьяне, воспринимают Совет как орган власти.

К объединению нескольких стачкомов стали приходиться крестьяне со своими петициями: «А вот вы за нас ещё словечко замолвите!». Сразу же трудящимся стало понятно, что это не просто объединение для решения каких-то частных вопросов распределения средств, это – орган более высокого уровня.

Когда рабочие организуют Советы, в них поднимаются различные дискуссионные вопросы. И партии на этой площадке начинают продвигать свои программные требования. В Советах, организованных по производственному признаку, при активной борьбе партии рабочего класса политика в интересах рабочего класса будет преобладать над антирабочей политикой.

Совет как орган, объединяющий представителей производственных коллективов, способен противостоять антирабочей политике. А если мы уходим от производственного принципа его создания, то он становится парламентом. В восьмидесятые годы в Верховный Совет избирали от общественных организаций, никак не связанных с рабочими. Это привело к тому, что Советы полностью деградировали.

Итак, рабочие закономерно создали профсоюзы. У профсоюзов увидели потолок – стали создавать Советы.

Рабочие в определённые периоды показывают просто непреодолимую тягу к демократии. Например, в том же семнадцатом году после февраля, но еще до Октябрьской революции, начиная с

марта-апреля, можно констатировать, что была просто невероятная тяга к демократии у рабочих и не только у рабочих. Съезды, постоянные собрания, постоянные митинги. Если мы возьмем, например, газету «Правда», то, начиная с третьей-четвертой страницы, идут краткие сообщения: рабочие такого-то завода собрались, высказали недовольство Керенским и затягиванием войны, потребовали мира. К 1917 году рабочие показали, что они – самый демократичный класс.

Нынешние рабочие часто говорят: «Зачем я буду здесь бастовать, чего-то требовать? Я сейчас уйду на другое предприятие». А на другом предприятии то же самое.

Люди пытаются устроить акты индивидуального саботажа: «Ах ты, начальник! Ну, вот тебе! Смотри, теперь ничего работать не будет». Это есть массово. В этом году был такой случай: почтальон шла по лесу и выбросила письма. Я посмотрел по разным городам вакансии, сколько хотят платить почтальону. Это совершенно нищенский уровень. Да, конечно, плохо, что кто-то не получил письмо, телеграмму. Но гораздо хуже ставить людей в такие чудовищные условия. Она пошла на этот шаг, но не подумала: «Давайте объединимся, почтальоны. Сейчас все вместе им покажем».

Коммунисты обязаны помогать рабочим создавать профсоюзы, а в перспективе – Советы.

*Козионов М.И.  
г. Новоуральск*

## **ПЕРЕХОД К 6-ЧАСОВОМУ РАБОЧЕМУ ДНЮ – НАЗРЕВШЕЕ ТРЕБОВАНИЕ**

Давно началось: вот ты здоровье гробишь, а расценки режут. Ты тоже призадумался: «А стоит ли, действительно, из-за меня люди будут страдать». Человек уработается, ну, выберут его в президиум, он сидит, засыпает, он щиплет себя: усталость, куда ты денешься. Вот и

приходится с головой дружить.

Когда Брежнев-то начал плоховато разговаривать, в это время люди-то на 6-часовой день переходили. Как было? В тяжелое место поставили, он заболевает. Но там проще было: температура 37,3 – все, больничный. Берешь больничный смело, один заболел, второй заболел, третий заболел. Нам: «Так вы что, сговорились, что ли? Так вы чего хотите-то?»

Условия-то тяжелые, а мы работаем, на совесть работаем, мы рвемся. Вот уж начальники сами были вынуждены нам идти на уступки. Понимали наше положение, входили в него: «Вы норму сделали – молодцы, можете помыться». Кто-то уходил, а кто-то просто отбывал на месте номер – человеческая солидарность, своих начальников подставишь. Так что нового-то ничего нет в этом требовании, умное в ногу со временем идет, точно.

Российский комитет рабочих – мозговая атака, то, что мы решили, мы сами примем к своему сведению. Это – достойный пример для подражания. Надо быть человеком, а не червем, извини меня, пожалуйста.

*Шилов Д.Ю.*

*монтажник РЭАиП ООО «ЧЕРГОС»*

*Ленинград*

## **ПОБЕДА БУДЕТ ЗА НАМИ**

На сегодняшний день Советов нет. Поэтому лозунг «Вся власть Советам!» звучит неуместно. Это при том, что лозунг правильный. Однако, Совет – это орган, который выше профсоюза, потому что это орган уже политический. Если профсоюзы решают экономические задачи улучшения условий жизни трудящихся: зарплата, условия труда, что тоже очень важно, то Советы обеспечивают взаимодействие профсоюзов, будучи территориальными органами, а также выдвигают

политические требования. В разные периоды исторического развития Советы были разными. Различались их функции, различалось понимание их роли. По выражению Ленина, Советы – это не орган управления, не парламент, а боевой отряд для выполнения определенных целей. Во время обострения противоречий у них такая функция.

Трудно сказать, какой должна быть основная роль Советов на современном этапе. Какие задачи они должны выполнять сегодня? Во-первых, это задачи координации рабочего движения на городском и более высоком уровне. Борьба выносится за рамки предприятия, появляется возможность организации общественных мероприятий (таких, как, например, Российский комитет рабочих). Рабочие одного предприятия могут получить поддержку рабочих других предприятий в противостоянии со своим капиталистом.

Советы – это уникальное открытие русского рабочего класса. Но сегодня рабочие как-то не особо активно стремятся к объединению. Рабочие индивидуализированы, каждый стремится решать свои проблемы в одиночку. Но в итоге все мы постоянно терпим поражение. Возможно, это проблема сознания. Возможно, нет четкого понимания, что нужно делать. Рабочим нужно противопоставить буржуазной идеологии свою, пролетарскую идеологию. Для этого у рабочих есть партия. Членам партии нужно пропагандировать идею Советов в своих коллективах. После крушения Советского Союза, предательства партийного руководства, в среде рабочих имеет место недоверие к политическим партиям, в том числе и к тем, которые представляют интересы рабочих. И наша задача убедить своих товарищей в том, что взять власть можно только с помощью Советов как высшей формы демократии, что существенное улучшение положения рабочих возможно только при диктатуре пролетариата в форме Советской власти.

Буржуазия сейчас идёт на любые ухищрения – лишь бы достичь своих целей — извлечь максимальную прибыль. Это мы знаем, что цель капиталистического производства – получение прибыли, поэтому наши интересы, интересы рабочих, капиталистов не волнуют.

Когда я устраивался на работу, мне сказали: «проходи медкомиссию». Когда уже прошёл медкомиссию и пришёл оформляться, выяснилось, что оформление тут по срочному трудовому договору. До этого момента никто мне про это не сказал. Оформили по договору. Условия в нем такие, что, отработав смену, выполнив норму свою, можно было фактически уходить раньше, то есть практически 6-часовой рабочий день, но с сохранением заработной платы.

В принципе это стойкая идея, проникающая постепенно в практику. Идея, которая в головах у людей есть, это сократить рабочее время, выполнять какие-то свои задачи, не связанные с производством. Поскольку мы все по срочным договорам там были оформлены, то о какой-то коллективной борьбе, о выдвижении этого как требования, внесения его, скажем, в договор, речи не было. Но, тем не менее, «тихой сапой» мы эту задачу свою выполняли. За что, собственно, и были пойманы, и трудовой договор с нами прекратили. И борьба эта шла, конечно. В принципе мастера были как бы не против, но нужно было ставить их в известность. 4 месяца удавалось так работать, потом заметили и прекратили с нами договор.

К сожалению, мелкобуржуазность в сознании рабочего класса сильна, это мы видим и с экранов кино и телевидения. Идеология мелкобуржуазная, она внедряется очень сильно, и в профсоюзах идет борьба, то есть идеологическая борьба. Партии, буржуазные партии, активно работают с профсоюзами, и поэтому тоже особого доверия у рабочих к профсоюзам нет, к профсоюзам, где выборные должности представляют люди, связанные с дирекцией, с администрацией.

Я считаю, что в профсоюзах нужно работать. Пусть они «жёлтые», но у нас нет другой площадки на сегодняшний день. Создать свой профсоюз? Думаю, это тоже всё непросто. Самая близкая организация для рабочего — это профсоюз, на сегодняшний день. Профсоюз — место, в котором рабочие учатся. Учатся отстаивать свои интересы. Не в курилке недовольство своё выражать, как всё плохо — «поговорили и разошлись». Профсоюз — это всё-таки организация. Нужна организация. Без организации один человек ничего не сможет сделать. На сегодняшний день такая организация — это профсоюз.

О Советах разговаривать тоже нужно с рабочими. И в коллективах объяснять опыт наших предшественников – большевиков, рабочих, которые использовали эту форму в интересах рабочего класса очень успешно. Успешнее, чем они это сделали, никто не сделал в истории. И забывать об этом тоже нельзя. Потому что это тот опыт, который привёл к победе и созданию власти рабочих. Наилучшее для рабочих — это диктатура пролетариата, потому что только с помощью своей власти рабочие могут коренным образом улучшить своё положение и положение всех трудящихся. Но привести к этому могут рабочие, а начинаться всё должно с борьбы в профсоюзах за свои интересы.

Идея 6-часового рабочего дня в этом смысле – это та идея, которая близка каждому человеку. Это большая задача, крупная задача, которая может объединить всех, всех рабочих, всех трудящихся, потому ее выполнение в интересах всех трудящихся. Это и улучшение здоровья, и увеличение личного времени, и интересы семьи, и, в конце концов, даже интересы работодателя (в долгосрочной перспективе). Беда в том, что собственники у нас вышли, так сказать, из социализма. Так же, как и рабочие, которые у нас разучились бороться ещё при социализме. И капиталисты тоже недокапиталисты, которые не создавали ничего. Они не создавали это производство, они не вполне капиталисты, в классическом понимании. Они получили собственность готовой.

Что касается нас, рабочих, то мы ещё в советское время разучились бороться. К чему сводилась работа профсоюзов? Я помню, что путёвки какие-то были, не более. А товарищ Ленин говорил, что даже при социализме борьба не прекращается, и что даже забастовки возможны при социализме, для того чтобы бороться с бюрократизмом. Только усиливаются противоречия на последнем этапе переходного периода, и забастовки возможны. А если их нет даже при капитализме, то это говорит о том, что совсем рабочий задавлен, оболванен пропагандой мелкобуржуазной, которая парализует людей. И страх, конечно, страх потерять то, что есть, живем сегодняшним днём.

А если мы будем бороться за экономические интересы, за 6-

часовой рабочий день, то капиталисту придётся внедрять новые технологии. Я полностью согласен, что без борьбы мы ничего не будем иметь от технического прогресса, то есть капиталист платит столько, сколько нужно для того, чтобы ты вышел на работу и продолжил создавать прибыль. Всё, никто больше платить не будет без борьбы. Как было при Марксе. Мы сейчас вроде получше одеваемся, даже на машинах ездим. Это кредиты, а кредиты – это уже кабала, претензии на будущее, то есть ты, получается, обкрадываешь своих детей, не можешь платить за какие-то там вещи. И тебя парализует этот страх потерять работу, потерять все, то есть ты теряешь волю к объединению, к борьбе. Короче говоря, противопоставить этому надо нашу пролетарскую идеологию.

Российский комитет рабочих – то место, где рабочие могут учиться борьбе за общие интересы. Я призываю всех рабочих: «Приезжайте, здесь очень много полезного, я очень много здесь узнал того, что нужно делать». Идея должна сначала появиться в голове, чтобы потом она воплотилась в реальности, стала материальной силой. И если мы научимся, мы будем грамотно проводить её, то всё у нас получится. Есть Рабочая партия России, есть Красный университет, и я тоже призываю рабочих учиться, учиться, ещё раз учиться, как учил нас товарищ Ленин. И тогда мы победим. Идея, овладев массами, станет материальной силой, и всё, победа будет за нами.

*Шеленов Д.П.*

подсобный рабочий

ООО «Строй Эксперт», Ленинград

## **6-ЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ – ЭТО ВЫХОД ИЗ СЛОЖИВШЕЙСЯ СИТУАЦИИ**

Я бы хотел рассказать о своём опыте по поводу 6-часового рабочего дня. Вместе с тем продолжу тему обучения, образования и обрисую, как реагируют люди, которые только услышали об этом



призыве, об этом лозунге. Когда 1 мая у нас проходило шествие в Петербурге, ко мне приезжали друзья, они не из рабочих: он инженер, работает в оборонке. И ему в руки попала наша газета с лозунгом о 6-часовом рабочем дне. Его эта идея заинтересовала.

А я сам работаю на стройке, подсобный рабочий, работаю по договору подряда. Как такового коллектива у нас нет, постоянно «текучка». Я работаю на втором уже объекте в этой организации, работаю с 9 до 18 часов. На образование тебе остаётся очень мало времени. Я не подвержен там каким-то вредным привычкам. Образованием очень тяжело заниматься, когда ты уставший, и голова у тебя совсем другим занята, и выходные тоже полностью тратишь на образование, или тебе ещё какие-то хозяйственные дела домашние надо делать. 6-часовой рабочий день – это единственный выход из этого положения, и нужно продвигать этот лозунг и идею.

Я работал в общественном питании поваром по графику 2 дня через 2 дня. Если ты два дня работаешь, ты следующий день из двух выходных полностью отлёживаешься. А шеф-повара, они работают вообще без выходных, то есть они работают постоянно и ответственность на них висит большая, и все веса эти надо рассчитывать, грамотно все делать. У меня отец водитель большегруза, у них рабочий день и по 19 часов, и по 20 бывает. По 2 недели дома он практически не бывает, живёт в машине человек, и таких очень много.

Если говорить про менеджеров, работников офисов, они, в основном, этим мало интересуются. Среди них тоже нужно это продвигать, потому что менеджеры все эти работают от понедельника до пятницы, они ждут эту пятницу, в пятницу они идут вечером в какие-то там бары, и всё, выходные у них тоже потеряны.

6-часовой рабочий день – это выход из сложившейся ситуации, и движение вперёд, и только с помощью этого мы сможем улучшить нашу жизнь.

*Станиглаз Т.В.*  
*маляр-штукатур ЗАО «СМУ-2»,*  
*Ленинград*

## **И ЗАВОД ОНИ ОТСТОЯЛИ**

Здесь было сказано, что рабочие не понимают, зачем нужен профсоюз. Это не так. Они научены горьким опытом. В 90-е годы выход из профсоюзов был массовым явлением. Тогда многие говорили: «Хватит платить деньги профсоюзникам».

Пыталась объяснить: «Это единственный орган, куда вы реально можете пойти и пожаловаться на своего работодателя. Не важно, что вы обращаетесь туда нечасто. Принципиально то, что такая возможность есть, а потом ее не будет». Народ эти доводы не воспринимал. За прошедшие годы люди многому научились. Я общалась с работницами того предприятия, где в 90-е годы сама работала и где люди массово покидали профсоюз. Сегодня они уже все понимают правильно.

Другое дело, что сейчас происходит дробление коллективов в результате вывода «неосновных» видов деятельности с предприятия. Я работаю на стройке. Конкретно наше предприятие «льёт стены». Отделка нам уже «не нужна», электрики и сантехники тоже со стороны. Осталось очень мало людей, и все они разбросаны по разным местам. Профсоюз можно организовать только там, где он уже был, или там, где хороший коллектив, народ сплочен и отступать уже некуда.

На днях на московском форуме Фонда Рабочей Академии прочитала про «Завод им. Седина» (Краснодарский завод тяжелого станкостроения). Им прислали директора, который планомерно разваливал уникальное предприятие. Но коллектив встал на защиту завода, вероятно не только рабочие. И завод они отстояли. Сейчас в суде поставлен вопрос о национализации завода.

Рабочие понимают, что профсоюзы нужны. Но нужна еще и более тесная связь самих коллективов. Рабочий от «Завода им. Седина»

писал на форум: «Распространите эту информацию как можно шире!» Нам нужен специализированный канал общения рабочих в Интернете (возможно, социальная сеть), чтобы не сидеть в одиночку по углам.

На заседании РКР присутствуют представители самых различных профессий, рабочие. Появляются новые люди. Сколько раз я здесь бывала и вижу, происходит приближение тех вопросов, которые мы обсуждаем, к повседневной жизни. Они все больше и больше заинтересовывают людей. Если люди заинтересованы работой здесь, значит, будет результат.

*Мазур О.А.*

*Невинномысский институт экономики,  
управления и права, научный руководитель,  
доктор экономических наук*

## **СОКРАЩЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ ДО 6 ЧАСОВ – ЭТО ТО, ЧТО ВЫГОДНО РАБОЧИМ, ВЫГОДНО РАБОЧЕМУ КЛАССУ, А ЗНАЧИТ – ВЫГОДНО ВСЕЙ РОССИИ**

В истории Советов, их взаимоотношений с профсоюзами важно понять: станут ли профсоюзы снова, в будущем, основой для создания Советов? В истории становления Советов как формы осуществления диктатуры пролетариата профессиональные союзы сыграли существенную роль. Можно спорить, могли ли создаваться Советы без участия профсоюзов, были и такие факты. Но в появлении кадровой, материальной, организационной основы Советов существенную роль сыграли профсоюзы. А сейчас возникает вопрос: это закономерность или особенность, единичное явление, исключительно в российской истории? Способны ли к созданию Советов нынешние современные профсоюзы (при наличии определенных условий)?

На первый взгляд, можно дать простой ответ – не способны. Они не предназначены для этого. В условиях капитализма профсоюзы – это буржуазные организации, способствующие более выгодной продаже

рабочей силы работниками. Соответственно хороший профсоюз тот, который хорошо продает рабочую силу. В России, пережившей контрреволюцию, профсоюзы вполне буржуазные и решают соответствующие задачи.

В то же время, внутри капитализма, который не вечен, зреют те силы, которые капитализм уничтожат и создадут прогрессивную формацию. Этой силой является рабочий класс, в чем и состоит великое открытие марксизма. Это подтверждается всей историей. Начиная борьбу за реализацию своих экономических интересов, рабочие организуются в профсоюзы, поскольку в одиночку капиталиста не одолеть. Мы видели на примерах, на наших конференциях, как возникают, расцветают и исчезают профсоюзы на отдельных предприятиях. Отдельные профсоюзы постоянно возникают и исчезают. Смогут ли они создать Советы?

Посмотрим, что происходит внутри российского капитализма. Российский капитализм – это реставрированный капитализм. Это – регресс, это – слабое звено мирового капитализма. В 90-е годы он занял особую позицию – беспрекословного подчинения империализму США. С возникновением серьёзных монополий с участием государства, у буржуазной России появились свои интересы, которые государством в определённой мере осознаются. И сегодня российский капитализм находится в противостоянии с центром мирового империализма. Это тоже особенность российского капитализма, который не перестаёт быть хищническим. Более того, по критерию эксплуатации работников, российский капитализм – один из самых хищнических капитализмов в мире. Так, по моим расчетам, рабочие в России работают на воспроизводство продукта, который в денежной форме представляет собой заработную плату рабочих, не более 1 часа в день из 8-часового рабочего дня. Остальное достаётся капиталистам. В то время, как стоимость воспроизводства работника в России в разы больше величины оплаты его труда.

Российское буржуазное государство вынуждено в современных условиях объединять и координировать усилия с государством социалистическим, не снявшим лозунга диктатуры пролетариата –

Китайской Народной Республикой. По своей мощи китайская экономика уже превзошла экономику США. Конкретно, по промышленному производству. Заметим, что часто используемый показатель ВВП не точен. Он включает не только материальное производство (как, например, советские статистические показатели национального богатства, национального дохода), но также «непотребные» товары и услуги.

В мировой экономике и политике начались тектонические сдвиги, их центры смещаются в КНР вместе с той промышленностью и инфраструктурой, которая быстрыми темпами развивается в КНР. Например, китайское руководство поставило задачу: за 10 лет построить 10 тыс. км автомагистралей уровня автобанов – и построили. Теперь по протяженности таких дорог они обогнали США, как и по развитию высокоскоростных железных дорог. КНР – это одна из нескольких стран, имеющих свое массовое производство микропроцессоров.

С целью сохранения своего господства в мировой экономике, поддержания долларовой эмиссии и экспансии, обеспечения ресурсами, империализм США вынужден проявлять все большую агрессию во многих странах: Ираке, Афганистане, Ливии, Сирии, в Центральной Европе, на Украине, в Прибалтике и Латинской Америке. В результате обострения противоречий современной эпохи обостряется противостояние между США, возглавляющими мировой империализм, и КНР. Происходит обострение противоречий и внутри империализма. Множество проблем существует в Европейском Союзе: «отчаливает» Великобритания, они теряют свою конкурентоспособность, они перевели значительную часть своих производств в другие страны, растут безработица и дефицит госбюджетов. Давно уже не растет уровень жизни у массы населения в основных капиталистических странах, притом, что прибыли растут, растет количество миллиардеров. Это на фоне роста в 7% экономик КНР и Вьетнама (это тоже социалистическая страна в переходном периоде).

Обострение противостояния с мировым империализмом

вызывает в России необходимость создания системы государственного регулирования, управления всей страной, которая должна объединить всю экономику и политику с целью выживания страны в этом противостоянии. Необходимо увеличить темпы роста промышленности до не менее, чем 10 % в год (против нынешнего спада). Нужно развивать производство оборудования, станкостроение, микроэлектронику. Безусловно, необходимо расширенное воспроизводство работников. Для реализации этих задач необходимо создание единой долгосрочной программы развития России. Президентом Путиным в 2007 году была предложена концепция долгосрочного развития, которая, по сути, была саботирована правительством. Сейчас его подчиненные стараются об этом не вспоминать.

В России стихийная либеральная политика буржуазии сочетается с вынужденным государственным регулированием. И это противоречие обостряется. Возможны два выхода: разрушение этой системы управления, когда верхи уже «не смогут, а низы не захотят», либо принятие и реализация программы долгосрочного развития России.

При разрушительном разрешении данного противоречия возникнут необходимость и условия для усиления борьбы рабочего класса за свои экономические интересы. В этих условиях рабочие профсоюзы будут вынуждены создавать забастовочные комитеты. В условиях потери капиталистами контроля над производством, в условиях обострения противоречий и экономического кризиса нужно будет организовывать рабочий контроль. От забастовок нужно будет переходить к противостоянию локаутам. Закрытие предприятий – это популярный у буржуазии способ борьбы с рабочим классом в ответ на забастовки. Для этого есть множество способов. Больше всего они любят выводить ликвидные активы за границу. Уже больше, чем на триллион долларов имущество вывезено из страны.

Действия рабочих профсоюзов могут быть успешны при объединении их сил на различных уровнях: в городах, районах, по всей стране в целом. Необходимой формой объединения становятся Советы.

Противостоять в одиночку даже одному своему капиталисту для профсоюза означает поражение. Поэтому забастовочные комитеты будут создавать Советы всех уровней: городские, областные, Съезд Советов, наконец, который изберет свои исполнительные органы. Партии рабочего класса нельзя просто «взять власть», поскольку имеющаяся в наличии власть буржуазная. Органы для осуществления власти рабочих необходимо создавать. Советы – это «естественное» средство, созданное рабочим классом, которым нужно будет воспользоваться. Иначе противостоять буржуазной диктатуре и победить ее будет невозможно.

При положительном (для буржуазии, прежде всего) разрешении противоречия, которое имеется внутри буржуазной системы, то есть в случае принятия и выполнения программы долгосрочного развития России, будет развиваться государственно-монополистический капитализм. Это будет способствовать росту производства и росту численности рабочего класса. Выросший численно и организационно рабочий класс усилит свою политическую борьбу. Мы знаем, что активизация рабочего движения чаще происходит на подъеме, а не в условиях кризиса. Это приведет в итоге также к созданию Советов.

Современный российский рабочий, притом, что производительность труда у нас не самая высокая в мире, работает в среднем один час для того, чтобы воспроизвести свой фонд потребления. Настоящий рабочий день, реальный, порядка 8,5 – 9 часов, с учетом сверхурочных. Получается, что достаточно поработать 1/9 от того времени, которое работают рабочие, для того, чтобы произвести продукт, который потом достается рабочим.

Возникает вопрос, если 6 или 5 часов работать, обеднеет ли российский капиталист? По разным подсчетам, за период 1990-х – 2000-х годов безвозвратно ушло из России, вывезено имущества, не только денег, а имущества в различном виде, более чем на триллион долларов. А если считать из республик, входивших в Советский Союз, то надо умножать на 2. Получается, за счет того, что уничтожили Советский Союз, восстановили капитализм, материально население

Советского Союза потеряло имущества, материальных богатств, национального богатства на 2 триллиона долларов. Это сумма, просто невообразимая. Тот ресурс развития, который очень необходим нашей стране. Если бы этот ресурс остался в стране, то, конечно, жили бы значительно лучше, нежели сейчас.

И вот, получается, что уменьшили до шести часов рабочий день, - ничего страшного не произойдет! Получается, 5 часов всё равно капиталист получает. А если производительность труда он при этом увеличит (а он вынужден будет увеличить производительность труда, если он захочет, чтобы объем прибыли остался тот же), то и вовсе не потеряет ничего капиталист. Ведь, наибольшую прибыль получают те капиталисты, которые внедряют новую технику. Они перекачивают часть прибавочной стоимости от тех капиталистов, которые более старую технику используют на производстве. Уже сейчас стимул для внедрения трудосберегающих технологий у российских капиталистов очень значителен.

Вот и получается, что совсем не обидятся капиталисты (если кто-то боится их обидеть), российские капиталисты, в частности. Шведские капиталисты терпят как-то 6-часовой рабочий день. И даже, в некоторой мере, буржуазное государство не просто соглашается, а и поддерживает это. Французское – не терпит. Они к 60-часовой рабочей неделе подвели ситуацию. Сейчас огромные протесты по всей Франции идут, сотни тысяч людей выходят на улицу, миллионы в забастовках, потому что до 60 часов рабочую неделю пытаются увеличить. Уже увеличили, практически, решением президента. Президенту-социалисту доверили капиталисты ввести 60-часовую рабочую неделю. Это уже значит, что Франция в конкурентной борьбе, по сравнению с другими странами, которые не вводят такие глупости, просто будет проигрывать. Капиталисты французские будут очень сильно терять в производительности труда, в научно-техническом прогрессе.

Надо смело идти на то, чтобы требовать 6-часовой рабочий день. Тем самым в переговорах, в формировании проектов коллективных договоров сразу же заявлять мощную позицию, которая позволит



эффективнее вести переговоры. Будут более сговорчивыми становиться работодатели и по другим вопросам, по вопросу увеличения заработной платы до уровня стоимости рабочей силы. Мы все знаем, что в 3-4 раза отстаёт заработная плата от уровня стоимости рабочей силы в России.

С двух сторон надо двигаться, поджигать костер с двух сторон: с одной стороны уменьшать продолжительность рабочего времени, а с другой стороны увеличивать заработную плату до стоимости рабочей силы. Маркс в «Капитале» приводит пример: 4 часа рабочий работает на себя, а 4 часа – на капиталиста. А сейчас получается один к семи. Пока 7:1 выигрывают капиталисты. Нужен ли нам такой хоккей? – Такой хоккей нам не нужен.

Сокращение рабочего времени, это то, что выгодно рабочим, выгодно рабочему классу, а значит, выгодно всей России.

*Кузнецов В.А.*  
токарь НП «Технология»,  
*Ленинград*

## **6-ЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ – НЕПЛОХАЯ ИДЕЯ**

Я знаю ситуацию с рабочими изнутри. Если сейчас прийти к рабочим и сказать: «Ребята, вот не худо было бы работать не 8 часов, а 6 часов», – они очень удивятся и скажут, что это невозможно, но если им очень грамотно всё это объяснить, то уверен, что рабочие согласятся.

Когда я в первый раз это услышал, я тоже удивился, но подумал, что идея-то неплохая – 6-часовой рабочий день – можно вполне потянуть. Многие очень часто по просьбе начальства или даже добровольно остаются после работы на сверхурочные. В 1917 году, 100 лет назад, когда большевики пришли к власти, одним из первых декретов СНК был декрет о 8-часовом рабочем дне. Когда большевики вводили этот самый 8-часовой рабочий день, они имели в виду, что:

рабочие работают 8 часов, а дальше они не идут в магазины, а потом к себе домой, на диване лежать, а рабочие идут учиться, заниматься час - два, чтобы каждый рабочий, после работы учился управлять государством. Вот что они имели в виду. Со временем это как-то так вот улетучилось. Я считаю, что это одна из причин поражения Советской власти, что народ отдал все полномочия начальству: «Ну а мы что, мы – работяги, мы работаем».

Надо всё ж как-то так объяснить народу, что 6 часов работы – это хорошо, можно и меньше работать, ну а что делать потом? Идти в гараж, там, машиной заниматься или лежать на диване? Нужно всё-таки учиться, организованно, чтобы на предприятиях можно было так, как мы сейчас собрались здесь, тоже собраться. Провести, допустим, собрание по улучшению условий труда, по коллективному договору, по повышению заработной платы.

*Горохова К.В.*

*уборщица производственных и  
служебных помещений, город Энгельс*

## **6-ЧАСОВОЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ – ЭТО ВОЗМОЖНО!**

Истории взаимодействия профсоюзов и Советов больше 100 лет. Но сегодня в слово «профсоюз» люди вкладывают несколько иной смысл, чем 100 лет назад. Сегодня профсоюз – это зачастую организация, которая непонятно чем занимается, но сидит в канцелярии. Настоящих боевых профсоюзов мало для столь массового движения.

Другое отличие в том, что мы сейчас гораздо более мобильны, чем наши предшественники 100 лет назад. Мы можем сменить место работы не только в пределах города, но даже в пределах страны. Раньше привязанность к своему окружению у людей была выше. И эта форма организации для людей была очень важна. Они не

экспериментировали с формами своей общественной жизни, они этим просто жили. Они общались, выбирали себе старших, решали, что делать завтра. И поддерживали друг друга. Ведь раньше за профсоюзную деятельность можно было попасть в тюрьму. Сейчас люди часто меняют работу и менее привязаны к своему окружению. Кроме того, сейчас от окружения они не получают необходимой им моральной поддержки. Например, человек, оставшийся без работы, да еще имеющий ипотеку, оказывается в очень тяжелой ситуации, добавим к этому негативное мнение окружающих о нем, как о тунеядце.

Было сказано, что рабочие плохо себе представляют низовую профсоюзную организацию. Например, для людей в цехе «скинутся» даже на самый дешевый чайник, по 10 рублей – это уже проблема. При этом принести кому-то свой старый чайник из дома, не проблема. Индивидуализм рабочих – во многом, это продукт буржуазной пропаганды. В СМИ нам каждый день твердят, что думать надо прежде о себе, что если ты сам, без помощи других людей не достиг успеха, то ты неудачник. А ведь, на самом деле, без участия знакомых, друзей, родителей, успеха не добивается практически никто. У старшего поколения, заставшего профсоюзы времен социализма, есть понимание того, как такие профсоюзы были организованы, и нам этот опыт надо перенимать.

Сегодня профсоюзы находятся под сильным влиянием государства. И это влияние, очевидно, намного серьезнее, чем 100 лет назад, когда не было телевизора и других столь же мощных средств пропаганды.

Борьба за 6-часовой рабочий день обсуждается уже неоднократно, и это, конечно, нужно повторять.

У нас существует базовое законодательство, 8-часовой рабочий день, отсюда идут расчеты заработной платы. Есть ещё, сохранились предприятия, – в основном государственные, это почта, например, какие-то библиотеки, учебные заведения, – у которых 8-часовой рабочий день, это – норма, с положенным количеством праздников и выходных и так далее. Но в них проходит «оптимизация». Убирают как

бы «лишних» сотрудников, и один человек выполняет норму за нескольких, с небольшим увеличением заработной платы или с сохранением прежней. Борьба за 6-часовой рабочий день показала бы им, что нужно бороться за прием новых сотрудников.

В договорах нужно указывать, что следует сохранять количество людей и набирать новых. Чтобы работодатель, приняв 6-часовой рабочий день, не выкидывал сотрудников и не заставлял ещё больше перерабатывать людей. Потому что получится: работаем 6 часов, вроде как получаем доплату, но работаем опять за пятерых.

Чем заняться в освободившееся время? Нужно учиться управлять государством, нужно повышать свою квалификацию. Но прогулка по парку не дает ничего плохого. Наоборот, – здоровый образ жизни. Дышим свежим воздухом, прогуливаемся с детьми, с собачками, общаемся между собой, опять же, делимся опытом, эмоциями. Дополнительные два часа позволят вам заняться и семьей, заняться любимым делом. Я вот, например, знаю людей, которые после работы идут в кружки, не только спортивные, но и кружки пения, рисования и так далее. То есть это поможет заняться любимым делом. Кто-то дома этим занимается: шьёт, вяжет, вышивает, лепит. Конечно, два часа в день даст им больше возможностей реализовать себя. Это – творческое развитие. Это – развитие человека. А дальше эти люди, может, придут к тому, что нужно заниматься и политикой.

Разговоры в курилке. Мы как бы осуждающе говорим, что «в курилке разговариваете, а вне курилки не разговариваете».

Но обычно на производстве, на любых предприятиях, место, где люди могут встретиться, это курилка и столовая. Конечно же, нужно продолжать эти разговоры, продолжать возмущаться, то есть, доносить информацию. Кто, как умеет, так и доносит. У нас у всех разные навыки общения, разные навыки подачи информации. Это зависит от многих факторов: от образования, образа жизни. Но, тем не менее, я так думаю, что курилки и столовые не надо вычеркивать из внимания.

Что касается профсоюза. – Да, профсоюзы надо толкать, потому что многие профсоюзы дошли до того, что не только не помогают рабочим бороться за свои права, но и какие-то функции, оставшиеся со

времен СССР, не выполняют. Например, те же путевки. Тут была затронута Турция, Египет. Мои бабушки и дедушки достаточно много путешествовали, как говорится «за границу», в рабочие командировки. Были какие-то путевки на отдых «на моря». Сейчас такого нет. Люди даже получают отпуск, этот разбитый, двухнедельный, и у них нет возможности никуда выехать. И профсоюз не отправляет на санаторно-курортное лечение. А многие специальности требуют лечения профилактического. Объяснять, что на этом уровне хотя бы надо бороться. И что 6-часовой рабочий день, конечно, положительно влияет на здоровье.

Почему идут в юристы-экономисты? Потому что люди хотят, чтобы дети получили образование и потом не горбатились по 12 часов на заводе непонятно за какие деньги, а чтобы дети жили лучше. Так может нам стоит объяснять, что «золушек»-то много, а «принцев» мало, что юристы не все будут успешными, что экономисты не получат достаточную заработную плату. Может так случиться, что в будущем ваш ребенок, ваши сестра, брат, – попадут на предприятие и, не имея какой-то специальности, предназначенной для этого предприятия, им придется заниматься какой-то не очень квалифицированной работой, по крайней мере, первое время. Поэтому нужно бороться. А если на предприятии будет 12 часов, то то, что человек отучился на юриста, – ему это не поможет.

Еще раз повторю, конечно, бороться надо. Надо объяснять. Да, мы должны не просто говорить: «Что-то делать надо», – мы должны выработать стратегию, разрабатывать и продвигать коллективный договор.

Что можно сказать о включении требования 6-часового рабочего дня в коллективный договор?

Во-первых, сейчас складывается такая ситуация, что не все знают, есть ли у них коллективный договор в организациях. Я даже не говорю о производствах, просто – в организациях.

Но, как правило, ФНПР добилась или рекомендовала многим предприятиям, даже школам, больницам, организовывать такие договора.

В чем заключается проблема? Проблема заключается в том, что у рядовых работников нет к нему прямого доступа. То есть, он обычно лежит где-нибудь в профсоюзе в лучшем случае. Хорошо, если один распечатан – своими грязными руками его брать нельзя.

Так вот, чтобы хотя бы начать включать требование 6-часового рабочего дня, я думаю, первым этапом для многих будет узнать, есть ли у на предприятии вообще коллективный договор. Второе: ознакомиться с ним. Понять, какие там для вас плюсы, какие минусы, и хотя бы просто обсудить на работе, что там есть. И уже дальше узнать, когда у вас будет заканчиваться срок действия этого договора, и к этому времени (скорее всего, у вас должно быть время) подготовить все свои требования, свои замечания по улучшению этого договора, по улучшения, ясное дело, для себя. Конечно, работодатель будет с вами спорить, и, как правило, это может выражаться в нецензурной лексике, многие пугаются, боятся.

Но даже в дружеской обстановке, как вы видите, многие не могут преодолеть себя и выступить. Боятся, что они плохо говорят, и поэтому это будет невнятно, неинтересно. Не бойтесь, в дружеской обстановке нас выслушают. Чтобы суметь не в дружеской обстановке, наверное, нужно тренироваться на Российском комитете рабочих.

Сейчас работодатели, с кем заключаются договора, не всегда собственники, они менеджеры, которые получают достаточно неплохую зарплату и в развитии вашего производства они не заинтересованы. Но, по идее, хороший работодатель должен заботиться о своих детях-внуках-наследниках, должен понять, чтобы его предприятие развивалось, работало, оно не должно погибать. Если у него станки старше, чем на соседнем предприятии, значит, рабочие не могут производить такую прибыль, как на соседнем предприятии. Значит, нужно заполучить новые станки.

Работодатели считают, что рабочие глупее, потому что они хуже договаривают. Не глупее! Например, некто заказывает постройку дома. Он нанял рабочих, он говорит: «Я хочу такой фундамент!» Ему объясняет человек, который кладет фундамент своими руками, что не будет у вас фундамент такой стоять, потому что нарушает технологию,

и этот дом развалится. И если развалится, то, простите, это – не моя вина, это – ваша вина! Так, токарь, сварщик, крановщик лучше знает, как работать с тем, с чем он каждый день имеет дело, чем человек, который считается организатором. Поэтому всегда и было взаимодействие – рационализация, то есть слушали тех, кто непосредственно работает на местах.

Допустим, у вас есть коллективный договор. Допустим даже, что каким-то чудом там у вас уже есть 6-часовой рабочий день. Но, как правило, колдоговор, как и Трудовой кодекс, он не соблюдается. Следить, чтобы договор выполнялся, работал на вас – это важно. Кто это будет делать? Ну конечно, кроме самих товарищей, для кого он предназначен, никто делать этого не будет. Может это будет небольшая инициативная группа. Конечно, нужен хороший коллектив. Я с Валентином Кальвитом согласна, что коллектив нужно убедить разными способами. Я не могу давать советы, потому что у всех коллективы разные. Вы лучше знаете свои коллективы, как с ними разговаривать.

Да, вот еще вопрос о цехах. Да, действительно, сейчас на предприятиях существует такое, что вот разные цеха работают в разном режиме, даже если выполняют одну работу. У кого-то 12 часов в день, у кого-то 8 часов в день, разные графики. Так почему бы не попробовать переход к 6-часовому рабочему дню по цехам. Убедить сначала свой. Внести эти требования, уговорить остальные цеха. Все все возможно.

*Пухаев Т. М.*  
*сварщик,*  
*Ленинград*

## **ИДЕЯ О СОКРАЩЕНИИ РАБОЧЕГО ДНЯ – ЭТО ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНАЯ, СВЕТЛАЯ, ДОБРАЯ ИДЕЯ**

Я из Петербурга. Сварщик. Работаю в мостостроении.

Из-за того, что у нас часто не хватает свободного времени, мы экономим на своих любимых занятиях, откладываем всё на потом, на потом.

Хочу привести пример. У меня пока нет своих детей, я занимаюсь иногда с племянницей, и чтобы вот забрать её откуда-то или отвести куда-то, мне часто приходится подходить к руководству и просить на 2 часа отпустить меня, или на 3 часа бывает. Это имеет отношение к вопросу о 6-часовом рабочем дне, потому что я -то время, которое у меня могло бы быть, прошу у своего работодателя. А если мы, рабочие, соберёмся и всё-таки добьёмся введения повсеместно 6-часового рабочего дня, не 8-часового, а на некоторых предприятиях, я знаю, и больше работают люди, мне уже не надо будет ни у кого отпрашиваться, вполне законно я буду уходить, как и положено.

И второй момент. Я люблю заниматься боксом, и последнее время мне всё реже и реже приходится заниматься этим своим любимым делом просто потому, что я заканчиваю работу в 18 часов, а у меня занятия спортом начинаются в 19 часов. Приходится сразу от станка бежать на занятия боксом. Сейчас не отпрашиваюсь, потому что уже смотрят подозрительно, а каких-то там несколько месяцев назад приходилось отпрашиваться под разными предлогами.

Вот я отпрашиваюсь на два часа, мне же это не оплачивают. А было бы замечательно, если бы, действительно, рабочий класс, осознал эти выгоды, понял бы, что нас грабят, и заставил бы капиталистов сократить рабочий день до 6 часов. Мы, рабочий класс – большая сила.



Я сам, до прихода в партию, не совсем представлял, что такое коллективный договор. Я думал, что вот есть профсоюз, куда можно придти, тебе там должны помочь. Мы платили взносы, как положено. А толку от него нет, и не было.

До прихода в партию я, действительно, не знал методов борьбы, что можно как-то бороться. И такая ситуация с моими коллегами повсеместно. В коллективе я общаюсь примерно с двадцатью человеками. И редко-редко кто из них знает какие-то законы. Да вообще редко кто читает какие-то трудовые нормативы. У меня брат, например, машинистом работает. И тоже ненавидит профсоюз. И как вот бороться... Их ущемляют, ловчат постоянно: то им за часы платят, то за время, то за маршрут. Люди не довольны, а как бороться? Я ему предложил: есть возможность заключить договор коллективный. Действительно, они работают много, и им необходимо время. А опять, где это время брать? И, конечно, нам нужно бороться за сокращение рабочего времени. 6 часов – это прекрасно, но мне кажется, можно и меньше работать. Все-таки, учеба – это тоже работа. И мне представляется, что учиться тяжелее порой, чем выполнять какую-то работу. Поэтому я поддерживаю включение 6-ти часового рабочего дня в коллективный договор.

Здесь сказали уже, что мы работаем 8 часов, а зарабатываем всю зарплату за один час. Получается, мы должны получать заработную плату в несколько раз больше. Это те деньги, которые у нас воруют. Поэтому, естественно, надо сопротивляться. Не позволять себя обкрадывать, обворовывать. Не будет ущерба никакого для страны, если рабочие будут работать 6 часов. Наоборот, и для страны полезно будет. Люди будут больше отдыхать, люди будут больше учиться, люди будут более здоровые, – их не надо будет лечить. Идея о сокращении рабочего дня – это очень полезная, светлая, добрая идея. И ее надо внедрять.

*Постановление Российского комитета рабочих*  
**«Борьба за 6-часовой рабочий день»**

Российский комитет рабочих отмечает, что переход к 6-часовому рабочему дню становится все насущнее. Уже имеется опыт работы по 6-часов на многих шведских предприятиях. Министр труда и социальной защиты России М. Топилин прогнозирует сокращение рабочего дня в нашей стране до 6 часов и менее при одновременном повышении зарплаты.

Осуществление перехода к 6-часовому рабочему дню с повышением зарплаты требует активной борьбы работников, организованных в профсоюзы. Без такой борьбы наниматели удлиняют рабочий день в целях уменьшения зарплаты в расчете на час труда, сокращают численность работников при росте трудовой нагрузки на оставшихся, увеличивая прибыль за счет этих антирабочих мер, а не за счет научно-технического прогресса. Перспективы научно-технического прогресса («роботизацию», «информатизацию» и т.п.) наниматели связывают с массовыми увольнениями работников, а не с использованием экономии труда для сокращения рабочего дня занятых без понижения зарплаты.

Борясь за переход к 6-часовому рабочему дню с повышением заработной платы, рабочий класс нейтрализует стремление капиталистов увеличивать прибыль без осуществления научно-технического прогресса, обеспечивает использование результатов НТП для улучшения своего положения и положения всех наемных работников. Добиваясь роста свободного времени, рабочий класс может активнее бороться не только за текущие, но и коренные интересы, связанные с освобождением от эксплуатации и обеспечением полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества.

Российский комитет рабочих рекомендует всем рабочим, профсоюзным организациям сделать требование перехода к 6-часовому рабочему дню с повышением зарплаты центральным в своей борьбе за права и интересы работников. Данные требования

необходимо выставлять на коллективных переговорах и в коллективных трудовых спорах, включать в проекты коллективных договоров.

Нижний Новгород,  
15 октября 2017

*Постановление Российского комитета рабочих*  
**«Включение требования 6-часового рабочего дня в коллективные договоры и соглашения»**

Уменьшение рабочего дня до 6 часов в сочетании с повышением зарплаты является объективной необходимостью, диктуемой развитием производительных сил – современных средств производства и работников. Консервация 8-часового рабочего дня тормозит технический прогресс, развитие работников.

Капиталисты в погоне за сиюминутной прибылью сами по себе не пойдут на сокращение рабочего дня. К этому их должны подвигнуть рабочие, следуя своим коренным интересам.

В целях подготовки и осуществления перехода к 6-часовому рабочему дню в сочетании с повышением зарплаты Российский комитет рабочих рекомендует в коллективных договорах и соглашениях:

1. Предусматривать норму о переходе к 6-часовому рабочему дню, определяя его конкретные этапы в рамках заключаемого коллективного договора (соглашения).
2. Закреплять норму о том, что сокращение рабочего времени сопровождается пропорциональным повышением тарифных ставок и должностных окладов.
3. Увязывать повышение производительности труда, как с повышением уровня реального содержания заработной платы, так и с сокращением рабочего дня.
4. Фиксировать численность работников на уровне не ниже имеющейся с тем, чтобы уменьшение фонда рабочего времени в результате повышения производительности труда использовать для сокращения продолжительности рабочего дня.
5. Предусматривать приоритетное использование времени, высвобождаемого в результате сокращения рабочего дня, для повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников за счет работодателей.

Включение в проекты коллективных договоров требования 6-ти

часового рабочего дня в сочетании с повышением зарплаты сделает капиталистов более уступчивыми в вопросах приближения заработной платы к стоимости рабочей силы и улучшения других условий труда.

Нижний Новгород,  
15 октября 2017 года

*Постановление Российского комитета рабочих*  
**«Организация коллективных действий»**

Российский комитет рабочих отмечает, что без коллективных действий невозможно улучшить положение рабочих. Угроза забастовки действует тогда, когда коллективом ранее была проведена успешная забастовка. При проведении коллективных действий профсоюзы, должны выдвигать требования, способствующие реальному улучшению жизни рабочих, а не просто консервации существующего положения дел. Такими требованиями являются сокращение рабочего дня без понижения заработной платы, повышение уровня реального содержания заработной платы, улучшение условий труда, сохранение численности работников предприятия при его модернизации, защита от преследования и незаконного увольнения профсоюзных активистов, в том числе после прекращения выполнения ими руководящих функций и др.

Организация и проведение коллективных действий требуют большой подготовительной работы, значительная часть которой ложится на профсоюзный актив. Именно поэтому усилия работодателя по разрушению профсоюза, предотвращению коллективных действий направлены прежде всего на нейтрализацию тем или иным способом верхушки профорганизации. Практика показала, что наиболее эффективно противостоять давлению администрации способны профсоюзные лидеры, проникнутые идеями коллективизма, подчиняющиеся прежде всего партийной дисциплине. В связи с этим необходимо активное вхождение членов партии рабочего класса в существующие профсоюзные организации и создание новых боевых рабочих профсоюзных организаций и работа в них.

Залогом успеха работников в борьбе за свои интересы является движение от частных требований к требованиям общим.

Российский комитет рабочих рекомендует всем рабочим, профсоюзным организациям при проведении коллективных действий выдвигать солидарные требования из Программы профсоюзов «Задачи

коллективных действий», такие как переход к 6-часовому рабочему дню без понижения зарплаты и повышение уровня заработной платы до стоимости товара рабочая сила.

Нижний Новгород,  
15 октября 2017

*Рекомендации международной научно-практической конференции*  
**«Участие профсоюзов в создании и деятельности Советов»**

Конференция отмечает, что профсоюзы как самые массовые организации рабочего класса служат основанием для создания Советов, образующих в их единстве организационную форму диктатуры пролетариата.

Советы создаются в ходе и как органы широкомасштабной забастовочной борьбы, а организация забастовок – это дело профсоюзов. Именно профсоюз производственного предприятия подготавливает забастовочные требования, организует коллективные действия в их поддержку, обеспечивает направление делегатов от предприятия в городской (поселковый) Совет, при необходимости осуществляя отзыв и замену таких делегатов, вносит свой вклад в материальное и финансовое обеспечение деятельности Совета и его мандату. Благодаря постоянной поддержке профсоюзов, объединенных в общегосударственном масштабе, Советы превращаются в органы государственной власти рабочего класса.

В системе Советской власти профсоюзы сохраняют и упрочивают свою основополагающую роль. Они – организаторы выборов, а также инициаторы и отзыва депутатов Советов производственными коллективами. Профсоюзы обеспечивают подбор и направление работников предприятий для участия в работе комиссий Советов, организуют рабочий контроль в форме шефства заводов над аппаратом Советского государства, содействуют практике сочетания рабочими производственной работы и выполнения ответственной работы в Советских государственных учреждениях. Профсоюзы добиваются систематического сокращения рабочего дня без понижения заработной платы и использования части высвобождаемого времени для обучения всех работников теории и практике управления Советским государством. Благодаря такой деятельности профсоюзов открывается перспектива утверждения Советской власти в качестве формы



общественного самоуправления, нацеленного на обеспечение полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества.

Профсоюзы способны обеспечивать создание и деятельность Советов только при условии активной работы партии рабочего класса во всех профсоюзных организациях. Работа в профсоюзах – приоритетная задача для партии рабочего класса.

13 октября 2017 года  
Нижний Новгород

**Участие профсоюзов в создании и деятельности Советов.**

*Материалы международной научно-практической конференции.*

*Нижегород, 13 октября 2017 г.*

*Под редакцией доктора экономических наук, профессора  
А.В. Золотова, доктора экономических наук О.А. Мазура.  
Невинномысск: Издательство Невинномысского института  
экономики, управления и права, 2018 г.*

*Подписано в печать 22.01.2018 г.*

*Формат 60x84 1/16*

*Бумага А4, печать – ризография, гарнитура Таймс*

*Усл.печ. л. 4,9 Уч-изд. л. 4,6*

*Отпечатано в типографии Невинномысского института экономики,  
управления и права (НИЭУП)*

*357101, Россия, Ставропольский край, г. Невинномысск, ул. Зои  
Космодемьянской, 1*

*Лицензия ИД № 03184 от 10.11.2000 г.*