



ДЛЯ ЧЕГО РАБОЧИМ НУЖНА СВОЯ ГАЗЕТА?

Сейчас в нашем регионе выходит целая куча самых разных изданий — серьёзных и глупых, гламурных и нестильных, жёлтых и коричневых, научных и развлекательных. Казалось бы, зачем нужна ещё одна газета при таком широком выборе? Ответим на этот вопрос: потому что этот выбор фактически без выбора, поскольку то море печатной продукции издаётся на средства и исключительно в интересах богачей, а следовательно говорить об интересах человека труда в этих изданиях не принято, как и не принято писать о положении рабочего человека, о том что нужно делать рабочему человеку, чтобы добиваться лучшей жизни, избавляться от угнетения со стороны хозяев предприятий и государственной бюрократии.

«Ну как же, — скажете вы, — ведь иногда на страницах этих изданий говорится о положении человека труда и даже некоторые из политиков с высоких трибун заявляют о защите интересов простых людей». Согласимся, это иногда проскальзывает в буржуазных СМИ, но только именно проскальзывает, особенно когда необходимо «готовить электорат» к очередному спектаклю под названием «выборы», причём в последнее время о рабочем человеке стали «вспоминать» даже отъявленно капиталистические ставленники, типа «Единой России» и ЛДПР, а не только скоморошские КПРФ и «Справедливая Россия», паразитирующие на «левой» и «народной» тематике. Выборы закончатся, и «народные избранники» вновь забудут о рабочем человеке, оставив его наедине со своими проблемами — низкими зарплатами, ущемлением трудовых прав, высокими ценами, ростом оплаты за ЖК-услуги и т.д. и т.п. Именно исходя из того, что у рабочих нет своего издания, на страницах которого можно было бы говорить о своих проблемах и каким-то образом решать их, издания, которое бы рассказывало об опыте классовой борьбы рабочих в других предприятиях, городах и даже странах, издания, которое смогло бы стать объединением рабочего класса Саратова и области; именно исходя из этих соображений мы, группа рабочих активистов, решили взяться за выпуск «Саратовского стачкома».

Что вы, уважаемые товарищи читатели, сможете увидеть на страницах «Саратовского стачкома»? Сразу же скажем: мы — всего лишь инициаторы и зачинатели издания, поэтому приветствуется самое активное ваше участие в работе газеты. Редакционная политика «Саратовского стачкома» — это принцип открытости для читателя и вовлечения его в работу над изданием. Мы будем рады получать от вас сообщения и материалы о том, как на вашем предприятии, доме, учебном заведении, районе, городе и т.д. нарушаются права, какие способы борьбы против капиталистического произвола используете вы на местах и что бы посоветовали своим классовым братьям в аналогичных ситуациях. Мы будем рады, если вы пришлёте нам материалы по истории рабочего движения. Мы будем рады, если вы будете писать в «Саратовский стачком» тексты со своим видением событий в области, стране и мире. А со своей стороны мы будем давать в газету именно те материалы, которые пришлётё вы — всё то, что способствует просвещению пролетариата, его организации и самоорганизации в классовые профсоюзы и иные рабочие организации, всё то, что необходимо для победы диктатуры пролетариата над диктатурой олигархов и чиновников. Ждём ваших откликов, критики, замечаний и предложений.

С пролетарским приветом,
редакция «Саратовского стачкома»



ИЗ ОПЫТА БОРЬБЫ РАБОЧИХ

Опыт профсоюзной и стачечной борьбы рабочих очень велик и многогранен. Он постоянно дополняется. Но есть принципиальные вопросы и направления, которые являются основополагающими. Именно эти составляющие опыта борьбы рабочих мы попытаемся оттенить, сформулировать и довести до сведения борющихся пролетарских масс. Данный опыт соответствует уровню экономической профсоюзной борьбы. Эти выводы не могут быть применимы однозначно для мелких мастерских и предприятий с числом рабочих в несколько десятков человек.

1. Формировать профсоюз на отдельном взятом предприятии необходимо по социально-классовому признаку.

Рабочий профсоюз на предприятии должен отвечать своей сути, то есть формироваться из числа рабочих и защищать их интересы. Поэтому в его состав однозначно не должны входить представители работодателя и служащие.

Представители работодателя. К их числу относятся работники всех без исключения уровней, назначенные администрацией в качестве руководителей, организаторов производства или для регулирования производственных взаимоотношений. На самом низком уровне к их числу относятся бригадиры или руководители производственных групп рабочих, назначенные администрацией, то есть не избранные непосредственно рабочими. Все они являются прямыми и заинтересованными проводниками интересов работодателя, то есть проводниками интересов буржуазии на своём должностном уровне. Эта категория работников предприятия по своим социально-производственным функциям и материальным интересам противостоит рабочим. Присутствие подобных представителей буржуазии в рядах рабочего профсоюза является противоречивым и опасным для рабочей организации. Следовательно, приём в рабочий профсоюз административных руководителей должен быть категорически запрещён. Это застрахует организацию от предательства и развала.

Хороших, искренне симпатизирующих рабочим административных руководителей нельзя принимать в рабочий профсоюз также из других соображений. Они наиболее уязвимы для расправы со стороны буржуазии. Поэтому глупо и преступно подставлять их под репрессии со стороны буржуазных извергов.

Служащие. Эта категория отличается от рабочих характером, условиями и принципами оплаты труда и рядом иных интересов. Служащие находятся в более привилегированном положении.

С одной стороны, рядовые служащие тоже относятся к эксплуатируемым и угнетённым пролетарским массам.

С другой стороны, служащие по сути своей деятельности либо непосредственно включены в систему классовой эксплуатации, либо её обслуживают. Косвенно и в ряде случаев они даже заинтересованы в ужесточении

эксплуатации рабочих, так как от результатов труда рабочих зависит фонд их заработной платы и льготы.

Социально-классовая суть служащих двойственна, а их участие в классовой борьбе неустойчиво, ненадёжно. Поэтому создание единой, жёсткой профсоюзной структуры рабочих и служащих практикой противопоставлено. Целесообразно на предприятии формировать два структурно отдельных профсоюза — профсоюз рабочих и профсоюз служащих.

Однако пролетариат заинтересован не в разединении, распылении своих классовых сил, а в их консолидации против единого эксплуататора. Рабочий класс должен не только формировать свою боеспособную армию, но всячески ослаблять силы противника.

Для этого необходимо стремиться все пролетарские и полупролетарские элементы или социальные группы перетягивать на свою сторону в качестве своих союзников — временных или долговременных. В худшем случае, необходимо стремиться неустойчивые силы в буржуазных рядах нейтрализовать или перетянуть на свою сторону хотя бы в качестве пассивной сочувствующей массы, тем самым, уменьшая и ослабляя вражескую армию.

Как добиться этого в конкретном данном случае???

Профсоюз служащих необходимо сделать своим долговременным союзником, не ослабляя монолитности рабочего профсоюза. Для этого следует соединить эти две пролетарские организации в единую структуру с определённой и взаимно согласованной самостоятельностью каждой из них. То есть создать на предприятии **Объединение пролетарских профсоюзов.** Примером подобного объединения пролетарских профсоюзов, их совместной деятельности может быть ОРП «Защита труда» в России. Редакция «Пролетарской газеты» располагает необходимой информацией о порядке формирования и деятельности этой организации.

2. Основные усилия рабочего профсоюза необходимо сосредоточить на борьбе за захват ключевых рычагов власти на уровне предприятия.

←←← 1 стр.

Система управления деятельностью предприятия принципиально представляет собою модель структуры государственной власти в той или иной форме. Наиболее благоприятные условия складываются, когда, хотя бы формально, деятельность предприятия регламентируется Коллективным договором между работодателем и наёмными работниками, утвержденным выборным органом. Когда доступен контроль над практическим выполнением Коллективного договора. Когда существует выборный орган для разрешения внутренних трудовых споров между администрацией и наёмными работниками. В этом случае мы имеем условия (пусть и формальные!) для влияния на законодательную, исполнительную и судебную власть в рамках предприятия. Стратегически на уровне предприятия рабочему профсоюзу необходимо сосредоточить усилия на этих направлениях для завоевания решающего влияния на результат осуществления деятельности этих ветвей власти.

При отсутствии данных благоприятных условий необходимо вести решительную борьбу за их завоевание.

Законодательная власть. Коллективный договор является своего рода Конституцией предприятия, которая призвана законодательно закрепить все стороны жизнедеятельности коллектива и функционирования предприятия: условия найма, оплату труда, условия труда, социальное обеспечение и тому подобное вплоть до обеспечения базовых рабочих необходимых условиями и средствами из фонда предприятия.

При отсутствии Коллективного договора создаются благоприятные условия для крайнего произвола работодателя и его представителей. При этом активность рабочей организации превращается в возню вокруг частных вопросов, в нескончаемую череду мизерных уступок со стороны работодателя и сокрушительных поражений рабочих.

Если суть и содержание Коллективного договора диктуется администрацией, то тем самым создаются законодательные условия для установления своего рода фашистского режима, для жесточайшего гнёта и беспредельного грабежа.

Если рабочий профсоюз сумел добиться решающего влияния на формирование коллективного договора, то это значит, что рабочие реально влияют на законодательную власть и имеют возможность «узаконить» свои интересы и требования на уровне отдельного предприятия. Этого могут добиться только организованные рабочие и только в результате борьбы. Путь к этой цели нельзя рассматривать упрощённо. Борьба на разных этапах придётся разными методами — от мирных соглашений с работодателями по частным вопросам до прямого силового воздействия, от маневрирования до активного бойкота, путём молниеносного штурма или затяжной войны и т. п. Варианты тактики должны определяться реальной обстановкой и реальным раскладом сил. Используя свои отвоёванные законодательские права и возможности, необходимо вести постоянную, без остатков и передышек, борьбу за расширение прав рабочего профсоюза. Малейшей застой, объявляющаяся удовлетворённость могут привести к катастрофической потере завоеванных позиций.

Исполнительная власть. Даже идеально составленный Коллективный договор, идеальная Конституция останутся пустыми бумажками, если содержащиеся в них положения не будут исполнены или фактические действия исполнительных органов и их результаты не будут им соответствовать.

Рабочему профсоюзу необходимо через систему своих комиссий и другими организационными путями осуществлять постоянный скрупулезный контроль над выполнением той части коллективного договора, которая отражает интересы рабочих. Необходимо постоянно и оперативно информировать коллектив о выполнении или невыполнении Коллективного договора и своих действиях в связи с этим.

В случае малейшего нарушения Коллективного договора со стороны работодателя или его невыполнения необходимо принять сразу же самые решительные меры воздействия на работодателя — от объявления забастовки до захвата всего предприятия в руки рабочих.

Любые из принятых мер со стороны рабочих в данной ситуации являются законными и приемлемыми, так как в этом случае работодатель является явным преступником по отношению к Коллективному договору, а действия рабочих — реакцией на совершенное работодателем преступление и мерой самообороны.

Эту проблему необходимо разрешить положительно, в пользу рабочих любыми средствами и

методами. В противном случае рабочие лишаются своего влияния на исполнительную власть предприятия и, тем самым, Коллективный договор превратится в формальную бумажку, необязательную для выполнения работодателем. Это будет означать полное поражение рабочей организации на данном этапе борьбы.

Судебная власть. Комиссия по трудовым спорам на предприятии является органом судебной власти на данном уровне. Она, руководствуясь Коллективным договором и другими правовыми документами, регламентирующими внутренние производственные отношения, вправе выносить решения, приговоры, частные определения в возникшей конфликтной ситуации по вопросам оплаты труда, административных наказаний, увольнений и тому подобным, обязательные для выполнения как рабочими, так и администрацией.

Имея решающее влияние на деятельность Комиссии по трудовым спорам, рабочий профсоюз сможет законно и эффективно:

- ♦ защищать рабочих от произвола администрации. В первую очередь, это позволит оградить рабочих-активистов от расправы со стороны административных руководителей;
- ♦ добиваться наказания вплоть до увольнения наиболее обнаглевших и озверевших административных руководителей за злоупотребление служебным положением;
- ♦ добиваться наказания «руками» работодателя или представителей за нарушение или невыполнение Коллективного договора.



Пусть господствующие классы содрогнутся перед Коммунистической Революцией. Пролетариям нечего в ней терять кроме своих цепей. Приобретут же они

ВСЕЬ МИР.

К.Маркс, Ф.Энгельс
«Манифест Коммунистической партии»

•••••
ным правилом классово борьбы. — Классовая борьба есть дело всего класса, а не только его вождей или партии.

Это правило характерно для любого уровня социальной-классовых действий. В том числе распространяется на профсоюзную борьбу в рамках отдельно взятого предприятия.

Профсоюзный комитет по своей сути является профессиональным штабом. Поэтому главными направлениями его деятельности являются общая организация работы в массах, всесторонняя принципиальная подготовка условий для борьбы и координация действий в целом в процессе контактов и конфликтов с администрацией.

Практическую работу в массах на всех этапах деятельности рабочей организации должны проводить выборные активисты с мест. Они должны практически решать все возникающие вопросы и проблемы. Именно они должны осуществлять прямой контакт с администрацией в любых ситуациях. Профсоюзный комитет способствует их работе или участвует вместе с ними.

Профсоюзные массы должны быть в курсе деятельности и действий профсоюзных органов постоянно и подробно и активно поддерживать своих представителей организованными практическими действиями.

Борьбу за свои интересы должны вести сами профсоюзные массы, а не только профсоюзный комитет или активисты. Только в этом случае можно рассчитывать на успех.

«Пролетарская газета»

Недавно на ОАО «Знак хлеба» начались волнения работников отдела отгрузки, в связи с чем продукция хлебокомбината поступила в продажу не как обычно с утра, а лишь в обед.

Рабочие отказывались от выполнения своих обязанностей, в связи с ухудшением условий труда и нарушением, предусмотренного Трудовым Кодексом РФ коллективного договора.

Недавно 80% акций ОАО «Знак хлеба» приобрела белгородская агропромышленная корпорация «Стойленская нива», в состав которой уже входят 8 предприятий в Белгородской, Воронежской, Смоленской и Саратовской областях.

Как предполагают на предприятии, корпорация собирается оптимизировать производство путём урезания прав работников и временного снижения цен на продукцию, чтобы обезвредить конкурентов и в перспективе монополизировать хлебный рынок региона.

ХЛЕБНЫЙ БУНТ

Товарищи!

Те из вас, кто участвовал в недавней забастовке — были абсолютной правы. Новый собственник вашего хлебозавода АПК «Стойленская нива» имеет годовой оборот более 7 млрд. руб. т.е. у них есть деньги и на обеспечение вам нормальных условий труда, и на выплату нормальной зарплаты. Зарплату же менее 10000 руб. для работника пищевой отрасли можно считать просто нищенской. Например, на московских хлебозаводах 15000 — это минимум, который получает даже разнорабочий!

Меж тем «Стойленская нива» — один из крупнейших холдингов отрасли, имеющий хлебозаводы в Белгородской, Воронежской, Смоленской и Саратовской областях с общим объемом производства более 100 тыс. тонн в год. То, что происходит на ОАО «Знак Хлеба» может происходить лишь благодаря отсутствию огласки. Если же эти факты, в т. ч. и факты репрессий по отношению к забастовщикам будут преданы гласности, если об этом будет сказано достаточно громко в СМИ, «Стойленская нива» просто потеряет лицо на рынке и будет иметь большие проблемы, как компания социально безответственная, а значит не надежная при заключении сделок (может в любой момент сорвать поставки из-за забастовки).

Поэтому ваша забастовка, даже если она не принесит большого экономического ущерба непосредственно — это все равно кость в горле работодателю. Ну какой же клиент свяжется с такой нестабильной компанией? Поэтому, поднимаясь на борьбу за свои права, не делайте это по-тихому, наоборот, обращайтесь в прессу, апеллируйте к общественному мнению, ко всем, кто готов помочь в распространении информации, как это делали рабочие АвтоВАЗа: гласность — наше оружие.

Но нельзя забывать и о том, что собственник завода «Стойленская нива» — агро-

тивостоять которой в одиночку — безумие.

Значит, чтобы противостоять работодателю, вам нужна своя система, своя структура, своя организация. Только действуя все вместе, организовано и четко координируясь между собой, вы сможете добиться успеха. Увы, официальный ваш профсоюз здесь не поможет — он не привык и боится бороться, он годен лишь для выдачи путевок в детские летние лагеря. Значит, вам нужен свой свободный профсоюз или, для начала, хотя бы стачком. Найдите в своем цехе единомышленников, найдите их в других цехах, договоритесь о том, что действовать будете синхронно и все, как один — вот уже начало организации. Держитесь друг за друга: уволили одного — встали все, тогда работодатель не сможет сломать вас по одиночке. А всех вместе ни за что не сломают, ведь всех не уволить — кто же тогда работать станет, не гендиректор же. И одновременно найти замену всему коллективу — невозможно, что бы там менеджеры не говорили.

Молчать и терпеть дальше нельзя! Бесплатно работать вас везде примут, а чтоб жить достойно — бороться придется везде. Нет такого предприятия, где рабочим хорошо просто так, а не в результате их завоеваний. Так что, отстаивая свои абсолютно законные права — вы ничего не теряете, но можете выиграть. Организованность, твердость, солидарность — и у вас все получится! Главное начать...

Галина Дмитриева

РАБОЧАЯ БОРЬБА НА «ШАРИКЕ»:

ПРОДОЛЖЕНИЕ СЛЕДУЕТ

24 сентября в Саратове около полсотни уволенных рабочих Саратовского подшипникового завода (СПЗ) пикетировали админкорпус. Они требовали возвращения на рабочие места и гарантий того, что сокращений больше не будет. Только по данным администрации, на СПЗ за лето уволено шестьсот работников, а к концу октября та же участь ожидает еще триста — как станочников, так и вспомогательного персонала. По данным же центра занятости, в ближайшее время планируется сокращение еще 656 работников «шарика».

По словам мастера Александра Балакирева, «сократили всю службу по ремонту и обслуживанию грузоподъемного оборудования и крановых путей». Как говорит Татьяна Григорьева, ее «сократили после выхода из отпуска, причем руководство не объяснило причину, просто по почте пришло уведомление. Кого-то сокращают, кто-то уходит по собственному желанию», и никого не заботит, где и как искать людям работу». Сергей Капитошин рассказал, что в его отделе капитального строительства «из 15 человек сократили семерых, причем людей, проработавших на заводе не один десяток лет. Как сокращали? Да очень просто — людей ставили перед фактом. Через отдел кадров приходило уведомление, люди расписывались, и все — до свидания!»

Массовые увольнения прикрываются словами о «выходе на более высокий уровень продаж» и «желании сделать СПЗ максимально прибыльным предприятием».

Подобные разговоры начались еще в марте 2006-го, когда администрация резко снизила уровень зарплат — в среднем, с восьми до четырех тысяч рублей. Лепеша об «оптимизации производства», рабочим предлагали «подожждать пару месяцев, а потом зарплату вновь повысят». Однако реальной причиной урезания зарплат послужило участие топ-менеджеров СПЗ Козина и Исаева в предвыборной кампании в городскую думу по спискам путинской «Единой России». Отнятые у пролетариев деньги ушли на предвыборную кампанию. В думу директора прошли, а вот зарплату так и остались прежними. Помимо снижения зарплат, ужесточились штрафы, уменьшились обеденные перерывы, прекратила функционирование «социалка» — медпункт, парикмахерская, стоматологический кабинет.

В мае 2007 года, когда сменилась дирекция СПЗ в ходе слияния предприятия с «Европейским подшипниковым консорциумом» вместо точечного сокращения отдельных сотрудников последовало выведение из структуры завода целых служб и подразделений, работники завода забили тревогу. Если раньше рабочие по большей части увольнялись из-за снижения уровня зарплат по собственному желанию, то с лета 2007 года начались сокращения на полную катушку.

«Под раздачу» попали как молодые специалисты, так и «ветераны производства», отдавшие заводу по тридцать, а то и по пятьдесят лет жизни. Среди уволенных значатся даже некоторые из тех, кому до звания «ветеран труда» оставалось доработать всего полгода. Новая «кадровая политика», как рассказывают бывшие работники, повлекла за собой и увеличение увольнений по собственному желанию. Завод уже лишился ряда дефицитных кадров — токарей, наладчиков, шлифовщиков.

Хотя с освобождением мест расходы предприятия сокращаются, тем не менее зарплата оставшихся сотрудников почти не выросла, а вот обязанностей, говорят, существенно прибавилось. Такую ситуацию не могут принять даже «долгожители» завода, к тому же всех страшит унижительная процедура увольнения.

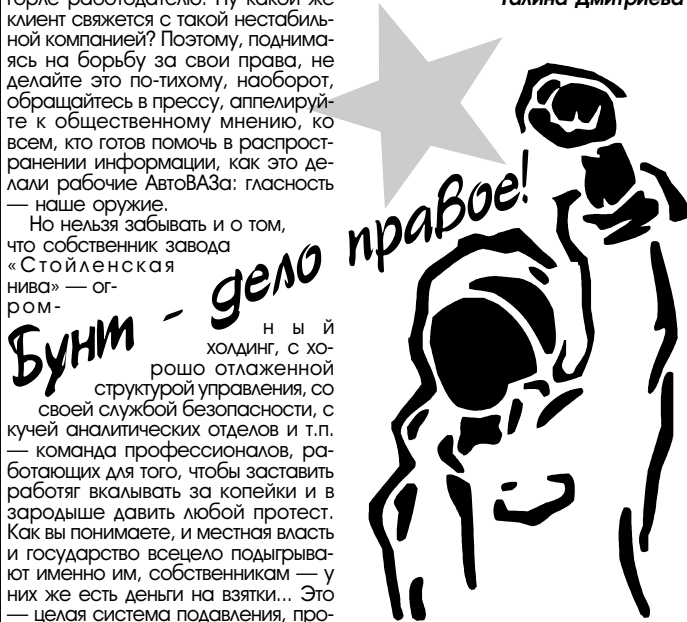
По всей видимости, новые хозяева СПЗ в лице «Европейского подшипникового консорциума» хотят окончательно освободиться от «напрягов» перед пролетариями, «чего-то там требующими» и брать на предприятие малоквалифицированных «гастарбайтеров локального характера» — сельских мужиков и молодежь, мало требующих, но много работающих из-за унылости и безработицы в сельской местности. Уж на них-то буржуазия сможет нажиться и выжить из них все соки по полной. Ну а если рабочие вздумают бунтовать, хозяева легко смогут их уволнять, ибо за воротами будут стоять такие же обездоленные и обезвоженные сельской безработицей и унынием работяги, готовые на всё, чтобы прокормить свои семьи.

Сейчас среди рабочих и ИТР СПЗ возникла инициативная группа, деятельность которой пока ограничивается сбором подписей под обращением к генеральному директору.

Но подобная практика, как известно нам из истории рабочего движения, не приводит к победе пролетариев. Время слезливых обращений к начальству, свойственное наследию хрущёвско-брежневского ревизионизма, прошло. Рабочим необходимо организовываться в классовые профсоюзы и стачкомы. Рабочим надо не выпрашивать свои права, а отбирать их у буржуа путём массовых стачек и забастовок. Каждый пролетарий должен знать, что освобождение его и его классовых братьев — это дело самих пролетариев и обращаться «за помощью» к своим классовым врагам по меньшей мере бессмысленно.

Поэтому, товарищи рабочие, не слушайте, что говорят вам начальники и прочие прихлебатели, живущие ЗА ВАШ СЧЁТ! Любопытнейший пример классовых врагов о том, что они «постараются улучшить ситуацию» или «решить проблему» — ложь, обман и очередные порции лапши на наши уши! Вместе мы сможем всё, поединоче — ничего. Только объединившись в стачком и показав хозяевам, на что мы способны, мы сможем добиться своего. Организованная стачка — наше оружие против буржуев!

А.Схивия



«СаратовСтройСтекло» — одно из пяти саратовских стекольных предприятий. В прошлом все стекольные предприятия города представляли единый крупнейший в СССР стекольный завод. Предприятие и ныне здравствует, производя стекло в три смены.

В 90-е годы Стекольный Завод был разгосударствен, а рабочие раздали акции. В 2004 году реструктуризация: поменяли юридическое имя, напечатали новые акции, таким образом, рабочие остались ни с чем.

Царящие РАБОВЛАДЕЛЬЧЕСКИЕ порядки на данном предприятии могут бросить в шок любого. Директором славного завода является Ланин Михаил Борисович, бывший «силовик».

В данный момент на предприятии около 1500 человек. Смены по 12 часов (двое суток дневных, двое — ночь, двое выходных). По факту — 14-15 часов, многих заставляют оставаться после смены из-за прихоти администрации (якобы за то, что не выполнили запланированный объем работ, не убрался и т.д.). Тариф состоит 10-12 тысяч. За вредность доплачивают 8%, что не покрывает никаких потерь здоровья рабочих. Налажена работа обязательных семинаров (неоплачиваемых) для рабочих в их выходные дни. По воскресеньям собра-

ЗА СТЕКЛОМ

ции работников. Нанимает новых рабочих учениками. Во время этой «производственной учебы» человек трудится как все, т.е. кроме прямых трудовых обязанностей, еще и красит, моет, чистит что-то в цеху. Через три месяца «ученика» увольняют или предлагают «подучиться» на другую профессию также. Потом всё равно увольняют и дополнительно подают в суд на возмещение всей зарплаты, которую человек заработал.

При том, что все в бригаде получают по 10-15 тысяч, «ученик» — лишь пять. Высокий уровень травматизма, но факты всегда списывают на нерадивость рабочего. Есть факт, когда человеку перебило руку. Рука работала, но больше ничего не чувствовала. Человека «пожалели», не уволили, т.к. рука осталась трудоспособной. Вредность в цеху огромная. Стекольная пыль в воздухе. По прошествии времени у людей, работающих здесь, начинается ни с того, ни с сего течет носом кровь. Кожа портится. Человек становится вялым...

Впервые колдоговор на предприятии был принят в 2005 году. Из себя представляет произведение жалкое. Такие вещи договорами вряд ли назовешь. Есть такая статья «рабочий обязан

дин Ланин (гендиректор то бишь) спрашивал:

— А почему это Вы не пели?! Да-да, Вы! Вы что не с нами? А кто не с нами (Михаил Борисович поворачивается к рабочему задом), тот против нас!

Потом провинившегося выводят и позже увольняют. Тоже происходит и с теми, кто забудет на время собрания отключить свой мобильный. От звонка у Михаила Борисовича сводит челюсть и зубы скрипят.

Когда Ланин ходит по цехам об этом сразу разносится слух. Верные работники спрашивают:

— Проверь четвертую линию! — В порядке! (значит — идёт!)

Все разбегаются и принимают позицию. А позиция для Ланина любимая это когда рабочий раком, а руками чего-то там скребёт. Пройдёт не спеша, спросит что-то и увидит умиротворенно.

Но кроме внешнего смирения требуется большее. Нужна покорность и надежда, что «когда то всё будет хорошо!» Для этого есть многотиражка «Саратовский стекодел». Она Вам и мнение администрации по любому вопросу и то, как правильно нужно работнику мыслить. «Не нравятся — увольняйся!» — из этой серии. Хотя уволить могут и так, по любому поводу, беспределно. Кадры здесь не берегут!

Однако и на производстве рабочий остается человеком, с присущей тягой к справедливости. Фактов коллективного сопротивления, к сожалению очень мало. Но таковым, несомненно, является такой факт: хотят рабочего вызвать с выходного, звонят, ищут, а родственники говорят в один голос, что не знают где он. Но чаще увольняются, не проработав и трех лет, чтоб потом жалеть потерянное время зря. Более смелые рабочие судятся с администрацией. Но опять же уволившись с предприятия. Отработав какое то время, ты понимаешь, что так жить нельзя и понимаешь — скоро уволюсь! Самое время собирать факты нарушения закона, чтоб потом использовать. Главное, чтоб это было коллективно, тогда возможно, что-то изменить на данном предприятии. Если не для Вас, то для тех, кто потом здесь будет трудиться...

Антон ПУСТОВОЙ

**Как во славном да во городе Саратове
Словно руки в небо трубы вознеслись
Отражая солнца свет, лузи хрустальные
В моря российской экономики влились...**

(Поется стих, хором портретом гендиректора Ланина)

ния качества, проводимые главным инженером. Раз в месяц проводятся субботники. Отсутствуют всякие соц. гарантии. Питание, стирка спецодежды, лечение все за свой счет. Но и есть (вернее — остался) бассейн для работников.

В начале каждой смены в 8 утра играет гимн завода. В цеха постоянно ведутся отделочные работы руками рабочих: покраска, уборка. В цехах установлены камеры для наблюдения.

Не хватает ни рабочих, ни инженерно-технического персонала. Техпроцесс рассчитан на четверых, а работает на смене двое.

На предприятии налажена интересная система эксплуата-

одежду содержать в чистоте...» За свой счёт, имеется в виду. В общем, колдоговором этот документ считаться не может, потому что интересы стороны работника в нём не представлены.

Зато некто Никифоров, руководитель местного «якобы профсоюза». Человек, освобожденный и чем занимается на производстве неизвестно. В его «профсоюз» вписаны все 100% рабочих, дисциплинированно платящих по 1% от зарплаты каждый месяц. Выход из профсоюза не допускается. За таким зорко следит Скотников Герман Леонидович. Любое собрание трудового коллектива начинается с всеобщего пения гимна завода в трех куплетах. Кто не пел, того госпо-

Работники «СаратовСтройСтекла»!

Наслышан про ваше предприятие не с лучшей стороны и ответственно заявляю: на нашем тольятинском АвтоВАЗе так рабочие унизать себя начальству не позволят никогда! За хамство с рабочими мастеров быют вне заводских стен. За обещание поднять зарплаты на выборах в марте этого года до 25 000 со стороны администрации, состоящей целиком в «Единой России», и невыполнение его вызвало требование у нас немедленно поднять зарплату, выполнение обещания своё. В связи, с чем и была организована забастовка на нашем предприятии в августе этого года. В забастовке приняло участие около двух тысяч человек. Это наше законное право! За это нельзя наказывать и дискредитировать! А мы и не позволим!

Чего же ждете Вы, братухи-рабочие?! Кого вы боитесь? Директора Ланина? Сегодня, такой как

он, есть, завтра нет! А нам, рабочим, работать и работать. Нам по праву решать чему быть, а чему нет. Согласитесь, ведь по Вашему молчаливому согласию, творится беспредел на вашем предприятии.

Согласен, легче, закрыть варежку, и уволиться! Тем самым, администрация с каждым уволившимся убеждает в своей безнаказанности. Но, все-таки отработав какое то время, ты понимаешь, что так жить нельзя и понимаешь - скоро уволюсь! Самое время собирать факты нарушений закона, чтоб потом использовать. Главное, чтоб это было коллективно, тогда возможно, что-то изменить на данном предприятии. Если не для Вас, то для тех, кто потом здесь будет трудиться...

ВЕЧКУНИН Антон,
секретарь забастовки ВАЗа, г. Тольятти

Не следует рассматривать приведенный ниже текст, как призыв к забастовке сейчас и немедленно. Забастовка нормальная форма борьбы за свои права. Ведь в конечном итоге отношения работник/работодатель это всего лишь вопрос соотношения сил: когда коллектив дружный и организованный и готов бастовать, работодатель считается с его мнением, в противном случае плюет на мнение рабочих. Не стоит тешить себя иллюзиями по поводу «доброй администрации». У администрации есть свой интерес: больше выработки при минимальных затратах, в т.ч. и на вашу зарплату. Интерес же рабочих противоположный. Этого не надо бояться, это глупо отрицать это нормальное положение вещей в нашем классовом обществе. Таким образом, готовность коллектива к забастовке это критерий его способности к самозащите, не более того. Забастовка это норма жизни в классном обществе, в частности в Европе, ничего страшного или ультралиберального тут нет. И все же, забастовка это серьезное дело и к ее подготовке тоже необходимо относиться серьезно. Приведенный текст о забастовке следует рассматривать пока как учебное пособие, некий алгоритм действий на будущее. Так же в тексте показан принцип самоорганизации коллектива и принцип правильного с точки зрения победы рабочих ведения переговоров с администрацией, что можно использовать не только непосредственно при забастовке, но и по отдельности (и что пригодится вам уже сегодня). В общем, это в некотором роде методика, из которой каждый почерпнет то, что сочтет полезным.

КАК ВЕСТИ ЗАБАСТОВКУ

Нужны 3-4 крепких, решительных парня. Им до забастовки надо заранее проиграть весь возможный ход событий, чтобы впереди не было никаких дурацких неожиданностей. Забастовку лучше начинать в самый неудобный для администрации момент (сорвать важный заказ или ту работу, которая влечет остановку средних участков...). Следует позаботиться и о других цехах, чтобы те видели стачку, поучились, а, возможно, и поддержали ее. Надо чтобы шум сразу далеко шел! В этом залог успеха.

Стачка — дело решительное. Здесь нельзя робеть, и бояться ничего. Мы ведем бой, поле боя — цех. То есть никаких переговоров с начальниками в кабинетах! Никаких! Все должно начаться в цехе, на глазах у всех. Дома и стены помогают! И держаться надо твердо, уверенно, даже нагло — как сильный со слабым. Не бойся перебить или оборвать начальника: он же врет! Как царь с нами, так и мы с царем!

С мелким и средним начальством особо не рассуждать — мы их нослушались. Крупного тоже не робеть: они из одной команды. Уговорам, обещаниям не верить! Верить только делам. И под роспись: кто, за что из них отвечает и в какие сроки!

На угрозы, мол, вам же хуже, мол, придется отвечать — отрезать: это вам отвечать, это вы довели до забастовки, спровоцировали ее! А хотите, чтобы мы работали — решайте вопросы немедленно!

Нас будут просить «войти в положение». Это иудин прием! Не входить в положение!! Как они не входят в наше. Мы требуем свое!

Если будут совать закон о забастовках — ответ один: закон антирабочий, ему не подчиняемся!

А еще лучше объявить стачку забастовкой солидарности, то есть поддержать требования уже бастующих коллективов. Штука в том, что забастовка солидарности под закон не подходит! Важный момент! Если дело вязнет, если ребята колеблются - надо потолковать без начальства (отойти самим или прогнать на время начальников). Без них мы быстрее сговоримся. А у начальников страх: о чем это они?

Если есть многотиражка — сразу туда (лучше толпой!), чтобы немедленно напечатала сообщение. Редакции не верить (она тоже куплена), то есть писать самим: причины, требования, результат стачки... А главное, через газету обратиться к другим цехам: «Мужики! Присоединяйся!»

Во время забастовки обязательно избрать стачком из самых решительных парней. После забастовки никому никаких объяснений не писать! С начальниками в одиночку не разговаривать: только в цехе, только на людях! И всем быть втрое, вдесятеро дружнее.

Григорий Исаев,
www.proletariat.ru

**САРАТОВСКИЙ
СТАЧКОМ**



Редакция: О.Рябов, С.Емелин. Печатается на ксероксе за личные средства. Тираж 999 экз.
Тел. редакции: 8-905-326-71-37
E-mail: basta@front.ru; fucker.82@mail.ru