

БЮЛЛЕТЕНЬ ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ

№ 35

=====

*Б. В. РАКИТСКИЙ, Г. Я. РАКИТСКАЯ,
М. Д. МАНДЕЛЬ*

ПРОБЛЕМНЫЕ ДИСКУССИИ В ШКОЛЕ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ

(избранное из программ семинаров
для рабочих и низовых профсоюзных
активистов)

Часть первая

Москва 2011

Из Всеобщей декларации прав человека
(Декларация принята Генеральной
Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.)

**«... необходимо, чтобы права
человека охранялись властью закона
в целях обеспечения того, чтобы
человек не был вынужден прибегать,
в качестве последнего средства,
к восстанию против тирании
и угнетения...»**

Ответственный за выпуск

Г. Я. Ракитская

Бюллетень Школы трудовой демократии. № 35.
Ракитский Б. В., Ракитская Г. Я., Мандель М. Д.
Проблемные дискуссии в Школе трудовой демократии (избранное из программ семинаров для рабочих и низовых профсоюзных активистов). Часть первая. – М.: Школа трудовой демократии. 2011. – 51 стр.

Школа трудовой демократии

119361, Москва, ул. Озёрная, 25 – 287

Телефон: **(495) 437-04-97**

E-mail: <grakitskaia@yandex.ru>

Сайт Школы: **<http://www.shkolatd.ru>**

Цель ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ (ШТД) - помочь рабочим и низовым (преимущественно неосвобожденным) профсоюзным активистам получить знания, необходимые трудящимся для деятельности по самоорганизации, для коллективного и солидарного отстаивания своих прав, свобод и интересов на производстве и в обществе. Установка Школы - содействовать развитию самостоятельности, единства и международной солидарности демократического рабочего движения. ШТД открыта для граждан России, Украины и Беларуси независимо от их профсоюзной или партийной принадлежности, проводит семинары в Москве и в других городах. Учебные семинары Школы для рабочих и низовых профсоюзных активистов **бесплатные**.

ШТД основана в 1994 г. С 1995 г. - некоммерческая организация при Институте перспектив и проблем страны Российской академии естественных наук (РАЕН), с 2003 г. - Некоммерческое партнерство «Школа трудовой демократии».

Руководство Школой осуществляют (на общественных началах): *Ракитская Галина Яковлевна* (Россия), доктор экономических наук, профессор; *Мандель Марк Давид* (Канада), доктор философии, профессор политологии и *Ракитский Борис Васильевич* (Россия), доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ (научно-методологическое руководство Школой).

ШТД проводит семинары самостоятельно и совместно с профсоюзными и другими организациями, привлекает ученых, специалистов-практиков, в т.ч. зарубежных. **Тематика занятий:** социально-трудовые права и свободы, идеология и стратегия рабочего и профсоюзного движения, ситуация в стране, текущие задачи и способы действий организаций трудящихся. **Формы занятий** – проблемные дискуссии, лекции, деловые игры.

Школа публикует материалы к учебным семинарам в периодических изданиях: “Трудовая демократия”, “Бюллетень Школы трудовой демократии”, «Энциклопедия трудящегося и эксплуатируемого народа».

Чтобы договориться о проведении семинара ШТД и обговорить вопросы его организации, нужно связаться с РАКИТСКОЙ Галиной Яковлевной:

119361, Москва, ул. Озёрная, 25 – 287;

тел. (495)437-04-97

E-mail: <grakitskaia@yandex.ru>

Сайт Школы трудовой демократии: <http://www.shkolatd.ru>

Шаг за шагом приходите к пониманию мощи и непобедимости **абсолютного оружия** трудящихся и эксплуатируемых – **СОЛИДАРНОСТИ**. Наш девиз –
Сплочённость, Настойчивость, Солидарность!



О Г Л А В Л Е Н И Е

<i>Введение</i>	7
Проблемные дискуссии из цикла семинаров: СОЦИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ	
<i>«Подходы к выработке требований по нормализации уровня и порядка формирования заработной платы (коллективная экспертиза)»</i>	13
<i>«Трудовая нагрузка, рабочее время: интересы работников и интересы работодателей»</i>	17
<i>«Справедливые условия и охрана труда: современные принципы, нормы, проблемы»</i>	20
<i>«Социальная защита и самозащита труда»</i>	26
Проблемные дискуссии из цикла семинаров: ОРГАНИЗАЦИЯ, СТРАТЕГИЯ И СПОСОБЫ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ	
<i>«Какие способы нашей организации и методы нашей борьбы сегодня наиболее эффективны?»</i>	31
<i>«Взаимоотношения работников и работодателей, социальное партнерство в России»</i>	40
Проблемные дискуссии из цикла семинаров: ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИКА. ТРУДЯЩИЕСЯ И ЭКСПЛУАТИРУЕМЫЕ КАК ОБЩЕСТВЕННЫЙ КЛАСС	
<i>«Профсоюзы и политика»</i>	47
<i>«Профсоюзы и собственная идеология трудящихся классов. Профсоюзы и политика»</i>	54

Введение

Школа трудовой демократии за 17 лет своей работы (Школа учреждена в 1994 году) накопила методики и опыт «первичного» идеологического образования. Ценный опыт накоплен в проведении тематических циклов и отдельных учебных семинаров.

*Обычно в центре каждого учебного семинара Школы трудовой демократии – **проблемная дискуссия**. Проблемы-вопросы (задания-вопросы) для обсуждения разрабатывают преподаватели Школы.*

Характер проблем-вопросов таков, что, по сути, приближает размышления и обсуждения на семинаре к исследовательской работе.

В настоящий выпуск Бюллетеня мы поместили задания-вопросы нескольких проблемных дискуссий из числа проведенных Школой с середины 1990-х годов. Целесообразность, полезность семинаров в форме таких дискуссий была неоднократно подтверждена участниками семинаров.

Проводить проблемные дискуссии по вопросам и по методике, разработанным Школой трудовой демократии, могут не только преподаватели Школы. Это могут делать и другие профессиональные обществоведы (исследователи, преподаватели), стоящие на позициях трудящихся классов. При отсутствии возможности привлечь профессиональных обществоведов, подготовиться к проведению конкретных дискуссий и провести их в качестве ведущих могут и сами активисты рабочего и профсоюзного движения, тем более, если они были участниками соответствующих семинаров Школы.

О методике подготовки и проведения учебных семинаров Школы трудовой демократии

При подготовке каждого семинара Школа предлагает соорганизатору семинара (чаще всего соорганизатор – первичная профсоюзная организация) проект Программы

семинара и при его доработке учитывает замечания и пожелания организатора.

Число участников семинара, наиболее подходящее для занятий по методикам ШТД, – *от 15 до 30 человек*.

Проблемная дискуссия, как уже сказано выше, является центром каждого семинара, составляет его основное содержание.

Комплекс проблем-вопросов для дискуссии охватывает все важные аспекты (стороны) темы. Вопросы составляются так, чтобы участники семинара смогли не только обсудить идейно-теоретические основы стратегии и тактики рабочего и профсоюзного движения, подходы к решению тех или иных практических проблем, но и рассказать о реальном опыте самоорганизации и отстаивания прав и интересов работников.

Каждый семинар проходит по-своему. Состав конкретных актуальных проблем, которые обсуждаются в лекциях и дискуссиях, меняется, даже если названия семинаров, лекций и дискуссий повторяются.

Школа проводит свои семинары чаще всего в *выходные дни*.

Проблемная дискуссия – метод работы

Проблемная дискуссия проводится либо в форме «круглого стола» (все слушатели участвуют в общей дискуссии по заранее составленным вопросам), либо — и чаще всего – в 2 этапа.

Первый этап проблемной дискуссии – работа в группах. Участники семинара разбиваются на группы по 5-7

человек и обсуждают проблемы-вопросы, которые включены в вопросник проблемной дискуссии.

Если вопросов немного, группы обсуждают сразу все вопросы. Если много, то вопросы обсуждаются «порциями»: например, в первый день – половина вопросов, во второй день – вторая половина.

Задачи работы в группе – дать возможность каждому участнику семинара высказать свое представление по каждому вопросу проблемной дискуссии, столкнуться разные позиции, обменяться практическим опытом.

Один из членов группы (при сложных вопросах – один из преподавателей) берет на себя роль *ведущего*. Задачи ведущего – следить за тем, чтобы дискуссия не уходила далеко в сторону от обсуждаемого вопроса и чтобы могли высказать свое мнение все члены группы, а не только самые «смелые», самые активные.

От группы *не требуется* непременно выработать единую позицию, единое мнение по вопросу-проблеме (тем более, не надо формировать позицию группы путем голосования). Надо попытаться сблизить позиции, отбросить несущественные расхождения. Но *все существенно разные* мнения, подходы, разный опыт должны быть, по возможности, выявлены и обсуждены в ходе работы группы, а затем представлены («озвучены») на общей дискуссии.

Второй этап проблемной дискуссии – общее обсуждение. «Застрельщиком» общей дискуссии по каждому вопросу выступают по очереди разные группы. Представитель группы кратко рассказывает о результатах обсуждения в группе. Желательно, чтобы общую дискуссию по разным вопросам (и по разным пунктам, входящим в вопросы) начинали не одни и те же, а *разные* члены группы.

После выступлений представителя группы-«застрельщика» и представителей других групп в обсуждении каждой проблемы-вопроса принимают участие все желающие как из группы-«застрельщика», так и из других групп.

Роль преподавателей в общей дискуссии. Школа придает особое значение роли преподавателей, ведущих общую дискуссию.

Преподаватели направляют общую дискуссию, дают в ходе дискуссии необходимые комментарии, пояснения, делают обобщения в форме коротких лекций. Здесь важны и научная подготовка, и опыт, и даже искусство преподавателей-ведущих.

Мини-лекции и комментарии преподавателей-ведущих в ходе дискуссии требуют глубокого вхождения в проблематику семинара и опыта преподавательской работы со взрослой аудиторией, имеющей практический жизненный опыт. Невозможно заранее предугадать, какие вопросы возникнут у слушателей в ходе дискуссии, как конкретно пойдет разговор, тем более, что каждый семинар специфичен по составу участников – разные регионы, разные отрасли, разные профессии, разные профсоюзы, разное соотношение идейных убеждений. Пояснения и обобщения преподавателей-ведущих носят чаще всего *творческо-оперативный* характер.

Преподаватели не стремятся к тому, чтобы слушатели восприняли их точку зрения по обсуждаемым вопросам как единственно верную. На семинарах ШТД нет места «натаскиванию» слушателей, заучиванию готовых ответов. Задачи преподавателей-ведущих – акцентировать внимание слушателей на главном в обсуждаемых проблемах, на различиях точек зрения, причинах и практических следствиях этих различий, дополнять видение проблем до полного объема.

Преподаватели-ведущие следят за тем, чтобы в ходе общего обсуждения были высказаны разные взгляды и подходы и, особенно, за тем, чтобы было услышано, разобрано и понято мнение «меньшинства».

Регламент общей дискуссии. *Выступления «застрельщиков» дискуссии по каждому пункту – до 7 минут; все другие выступления в ходе дискуссии – до 5 минут. При этом слушателям дается в ходе дискуссии*

слово повторно (второй, третий и т.д. раз), если в данный момент среди желающих выступить нет таких, кто еще не выступал ни разу или же выступал меньшее число раз, чем другие участники.

Этот регламент, однако, не является жестким, он всего лишь придержка. Ведущие не стремятся выдерживать его во что бы то ни стало, не приносят в жертву регламенту содержательный разговор.

Развитие Школы выявило и обострило с течением лет противоречие между содержательным уровнем обучения, уровнем подготовки слушателей и малой продолжительностью (1-2 дня) семинаров.

Потребность идейно-политического образования уже давно требует перехода к систематическим курсовым занятиям или систематическому самообразованию с программами и учебниками, рассчитанными на десятки часов занятий. Но это пока трудно достижимо. Слушатели тянутся к сугобо практическим (из области профсоюзного «ремесла»), а то и к развлекательным темам.

В такой типичной ситуации форма дискуссии – самая подходящая. Но постепенно она развилась в Школе в дискуссию, закончить которую на семинаре шансов нет.

*«Хитрость», порожденная методиками Школы трудовой демократии, состоит в том, что вопросник проблемной дискуссии составляется **без оглядки на реальную продолжительность семинара.** В группах обсуждение происходит, как правило, по всему вопроснику, и задача группового обсуждения – ознакомиться с контуром проблемы в полном объеме. То есть из группы слушатель выходит с ощущением крупности и полного объема проблемы. Достаточно содержательное рассмотрение начинается на общем обсуждении. И вот здесь преподаватель не позволяет скользить по*

поверхности проблемы или оставлять в стороне самые важные подходы и решения.

На общем обсуждении часть вопросов остается чаще всего нерассмотренной, но зато слушателям помимо ощущения полноты проблемы прививается и культура ее обсуждения и, самое главное, – культура демократического обсуждения.

Слушатели Школы сами отмечают как положительный результат тот факт, что они уходят с семинара с большим количеством вопросов, чем у них было до семинара. О чем же еще может мечтать преподаватель?

Сделанное Школой укрепляет надежды тех, кто инициировал идеи постепенного развертывания высшего классового гуманитарного образования и такого его учреждения, как Интернациональный университет трудящихся и эксплуатируемых (Рабочий университет) – ИУТЭ. Изданы первые учебники для ИУТЭ, регулярно публикуются материалы к учебным семинарам в периодических изданиях «Трудовая демократия», «Бюллетень Школы трудовой демократии», «Энциклопедия трудящегося и эксплуатируемого народа».

Из цикла семинаров:

СОЦИАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ

Проблемная дискуссия-исследование **«Подходы к выработке требований** **по нормализации уровня и порядка** **формирования заработной платы** (коллективная экспертиза)»

Задание № 1

1. Школа трудовой демократии регулярно обсуждает на своих семинарах проблематику подходов к выработке требований трудящихся по заработной плате. Особенность предлагаемого нами подхода – идти не от расчетов минимумов, чтобы только «выжить» (минимального прожиточного минимума, минимальной заработной платы и т.п.), а от наших представлений о нормальном уровне жизни, нормальном (достойном, справедливом) уровне заработной платы. Конечно, условия жизни меняются – изменяются потребности, растут цены и пр.

Давайте сделаем расчет **для современных условий в вашем городе (вашем регионе)**: рассчитайте уровень расходов (в среднем за месяц), которые надо сегодня осуществлять из заработной платы, чтобы обеспечить **достойную** (нормальную) жизнь семьи из четырех человек – двое взрослых квалифицированных работников (квалифицированный рабочий, учитель, инженер, врач и т. п.) и двое детей (школьник и студент или дошкольник и школьник).

При расчете исходите **не из того, на какие нужды и сколько вы тратите сегодня, а исходите из ваших представлений о достойном (нормальном) образе жизни семьи**. Учтите, какие бы потребовались затраты и на нормальное жилье, и на достойное образование детей, и на нормальный современный отдых, и на обновление и пополнение предметов длительного пользования и на все

другие затраты на нормальные (достойные) условия существования и развития членов семьи.

2. Вы рассчитали необходимые расходы семьи, в которой двое работают. Исходя из этого – какая должна быть нормальная (достойная, справедливая) **заработная плата одного работающего взрослого?**

3. Определите, кто из членов группы будет рассказывать на общей дискуссии о вашем расчете.

Когда будете рассказывать на общей дискуссии о результатах своего исследования, обязательно сообщите, от чего вы отталкивались и как рассуждали (как шли к своей оценке).

Задание № 2

а) Вы рассчитали уровень нормальной (для сегодняшних условий) заработной платы квалифицированного работника. Правомерно считать, что таким должен быть сейчас нормальный **средний** уровень зарплаты в вашем регионе. А какой в таком случае должна быть нормальная минимальная заработная плата (МРОТ)? Сколько процентов от средней она должна составлять?

б) Сравните результаты ваших расчетов с фактическими уровнями заработной платы работников разной квалификации в вашей организации (в том числе с уровнем минимальной зарплаты на вашем предприятии).

Существенно или нет расхождение нормального (достойного) и фактического?

Знаете ли вы, сколько платят рядовым работникам в организациях, аналогичных вашей, в развитых странах Европы, в Северной Америке?

в) Какие требования к уровню зарплаты в вашей организации, для вашей профессии сегодня выдвигает ваш профсоюз? Как обосновывает свои требования? Если они будут приняты работодателями (государством, администрацией и пр.), то повысится ли ваша **реальная** заработная плата (покупательная способность заработной платы)?

Задание № 3

а) Каков порядок формирования заработной платы в вашей организации (предприятии) - из каких частей складывается заработная плата, доля тарифной части в зарплате, гарантии устойчивости (регулярности, неснижаемости, независимости от разовых решений начальства) той или иной части заработка и пр.?

б) В чем состоит **интерес работодателя** в области порядка формирования заработной платы – **стратегический** (постоянный, устойчивый) интерес и **ситуативный** (текущий, на сегодняшний день)?

в) Устраивает ли вас порядок формирования заработной платы в вашей организации? Если он нуждается, с вашей точки зрения, в улучшении, то как конкретно выглядела бы его нормализация?

Задание № 4

а) По действующему Трудовому кодексу положения заключенного в организации колдоговора с администрацией распространяются на всех работников организации.

А какие нормы на этот счет были до принятия нового Трудового кодекса?

б) Существует мнение, что следует внести изменения в российское трудовое законодательство – сделать так, чтобы положения колдоговора распространялись только на членов профсоюза.

Почему ряд функционеров ФНПР настаивают на этом? Почему ряд активистов из новых профсоюзов начали склоняться к такому же мнению и готовы поддержать ФНПР по этому вопросу?

в) Позволяют ли наши законы и международные нормы платить на предприятии (в организации) за один и тот же труд разную зарплату членам и не членам профсоюза?

г) А по вашему мнению – следует ли изменить трудовое законодательство так, чтобы положения коллективного договора с администрацией по оплате труда, другие положения колдоговора распространялись только на работников организации, которые являются членами профсоюза (так сказать, «пиво только для членов профсоюза»?)

Обдумайте, какие следствия для трудящихся будут в наших, российских условиях от такого изменения трудового законодательства?

Аргументируйте свой ответ. Что отвечает интересам трудящихся? Что отвечает интересам работодателей? Какой порядок в законах следовало бы установить в интересах трудящихся?

Задание № 5

а) Наметим план нашей борьбы за нормализацию уровня и порядка формирования заработной платы.

Каковы наши стратегические требования? Какие требования будем выдвигать в качестве первоочередных? Какие кому требования будем адресовать?

Какие силы и организации (на уровне предприятий, корпораций, отраслей, регионов, страны в целом) и **как должны действовать** на каждом уровне, чтобы добиваться справедливой и защищенной оплаты труда?

б) Позволяют ли сегодняшний уровень и сегодняшние формы самоорганизации трудящихся успешно добиваться нормализации уровня и порядка формирования зарплаты? Выделите **первоочередные направления** укрепления позиций трудящихся.

=====

Проблемная дискуссия

**«Трудовая нагрузка, рабочее время:
интересы работников и интересы
работодателей»**

СЮЖЕТ ПЕРВЫЙ.

Не одна только зарплата является жгучим поводом для недовольства работников. Режимы работы, организация труда, продолжительность рабочего дня, смены, рабочего времени в целом – очень чувствительная сфера расхождения интересов работников и администрации.

Работая по группам, припомните и обозначьте реальные проблемы, связанные с рабочим временем и режимами работы. Приготовьтесь рассказать о них товарищам при общей дискуссии.

Что в каждом конкретном примере задевало интересы работников? Чего добивалась администрация?

СЮЖЕТ ВТОРОЙ.

Чтобы повысить нашу готовность к неблагоприятным для работников новациям администрации (работодателя), надо более или менее отчётливо представлять себе **логику**

(общую принципиальную линию) работодателя (класса работодателей, системы «работодатель») по вопросам организации труда и режимов труда. За тем или иным графиком сменности, за установлением учётного периода, за любой нормой рабочего времени, за комбинацией рабочего времени и времени отдыха стоит интерес работодателя. Надо этот интерес ясно себе представлять. Тогда возрастает вероятность предвидеть очередные “ходы” работодателей.

Интерес работодателя может быть ситуативным и стратегическим (постоянным, устойчивым). Попробуйте выявить, в чём **ситуативный интерес** работодателя, взяв для рассмотрения один из примеров, названных в вашей группе при обсуждении первого вопроса.

Попробуйте докопаться до **стратегического интереса** работодателя (класса работодателей) в сфере продолжительности и режимов рабочего времени.

Может быть, работодатель всегда и везде заинтересован в удлинении рабочего дня?

Или его главная забота и интерес – уплотнить рабочий день?

Или он руководствуется принципом “заставить работать подольше, а заплатить поменьше”?

Какие вы видите иные варианты (формулы) стратегического интереса работодателя относительно рабочего времени и режимов работы?

СЮЖЕТ ТРЕТИЙ.

Каковы **интересы работников** относительно продолжительности и режимов рабочего времени? Сосредоточьтесь, пожалуйста, сперва на **стратегических (коренных) интересах**.

Может быть, наш стратегический интерес выражается формулой “Поменьше работать – побольше получать”?

Какие иные формулы стратегического (коренного) интереса работников можете вы предложить?

Попробуйте обозначить основные черты организации труда, нормального (вполне приемлемого) рабочего времени и режимов работы для работников *вашей профессии*. Одновременно с этим обозначьте основные неприемлемые или явно неблагоприятные для вас черты организации труда,

режимов работы, регламентов рабочего времени и времени отдыха.

Какие, по-вашему мнению, задачи и требования по нормализации трудовой нагрузки, продолжительности и режимов рабочего времени надо сформулировать и выдвинуть как **первоочередные**, на чем сосредоточить содержательную работу профсоюза и его взаимодействие с другими профсоюзными, общественными и политическими организациями?

СЮЖЕТ ЧЕТВЁРТЫЙ.

Давайте проведём коллективную экспертизу конкретного (ситуативного) режима работы и выработаем стратегию и тактику взаимоотношений с администрацией по поводу этого режима работы.

На общей дискуссии выберем тот конкретный режим работы, который будем обдумывать и обсуждать. Затем поработаем в группах. Выявим ситуативный интерес администрации (почему она ввела этот режим). Определим, чем именно он не устраивает работников. Продумаем шаги сопротивления. Сформулируем требования. Определимся, какие группы работников могут сорвать наши планы. Предусмотрим вероятность штрейкбрехерства, вероятность вступить в конкуренцию с нами, пойти на уступки начальству или даже стерпеть дискриминацию.

=====

Проблемная дискуссия-исследование

«Справедливые условия и охрана труда: современные принципы, нормы, проблемы»

Задание первое

В Конституции РФ записано: *“Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию”*. Однако на деле у большинства членов общества нет возможности действительно свободного выбора рода деятельности, профессии, конкретного рабочего места. Большинство – это эксплуатируемые наемные работники. Они вынуждены, нанимаясь на частные или государственные предприятия, работать на тех условиях, которые создает господствующий (правящий) класс в целом и конкретные работодатели.

Размер и способ формирования заработка – важнейшее для наемного работника социальное условие труда. Но есть и другие социальные и производственные условия труда, важные для работника¹.

Составьте перечень (перечислите круг) других важных для работника условий труда.

Сформулируйте представления о справедливых (нормальных) условиях труда для каждого из обозначенных вами условий – справедливых (нормальных) с точки зрения трудящихся.

Не забудьте при этом, что у наемных трудящихся есть не только задача сохранить жизнь и здоровье (задача защиты от так называемых производственных рисков), но и задача улучшить **содержание** труда.

¹ Когда у нас в стране говорят “условия труда”, то обычно имеют в виду проблемы вредных воздействий труда на здоровье и работоспособность работника. В международных документах под условиями труда понимают условия, на которых работник нанимается и работает. Сюда входят и размер оплаты, и режим рабочего времени, и вредность или тяжесть труда.

В качестве подсказки можно воспользоваться положениями Европейской социальной хартии и Справочником к ней, Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом РФ “Об основах охраны труда в Российской Федерации”.

Задание второе

Существуют **два подхода** при рассуждениях о том, какие изменения в содержании и условиях труда необходимы и допустимы.

Один подход такой.

Техника, технология и рациональная (эффективная) организация производства предъявляют определенные требования к работнику. Работник должен соответствовать этим требованиям. Надо формировать у работника такие знания и навыки, которые соответствуют требованиям научно-технического прогресса.

Неблагоприятное воздействие производственной среды и трудового процесса на человека (а эти неблагоприятные воздействия все увеличиваются, возникают новые производственные вредности) следует *по возможности предотвращать*. Если же технически невозможно или дорого (экономически невыгодно) предотвратить производственные вредности, то надо *смягчать* действие неблагоприятных факторов на человека. Смягчать, а не предотвращать или ликвидировать производственные вредности.

Этому подходу соответствуют представления о необходимости ликвидировать **последствия** воздействия неблагоприятных условий труда на человека – **компенсировать** ущерб здоровью доплатами, льготами, преимуществами за тяжелый, вредный и опасный труд, а также и **лечить** получивших трудовые увечья (профессиональные заболевания, производственные травмы).

Этот подход, с вашей точки зрения, правильный или нет?

Чьим интересам он соответствует?

Возможен ли другой подход? Какой именно?

Попробуйте его сформулировать.

Какой подход к изменению условий труда и к охране труда применяется на вашем предприятии? Считаете ли вы его в целом правильным, единственно возможным (правильным в целом, принципиально, а не в деталях, не в каждом конкретном случае)?

Задание третье

Существует такое мнение: работники соглашаются на работу во вредных и опасных условиях труда, на сверхурочные работы и пр. из-за системы компенсирующих доплат и льгот. Не было бы этих компенсаций – и работники не соглашались бы на такие работы. Система компенсаций вредна, пагубна для трудящихся, так как из-за нее люди не борются за устранение неблагоприятных условий труда.

Насколько верна, по вашему мнению, эта точка зрения? Насколько значимы для работников вашего предприятия компенсации за неблагоприятные условия труда? Или есть другие существенные причины, которые заставляют людей работать во вредных условиях, сверхурочно и пр.?

А если бы у работников была полная информация о производственных вредностях на их рабочих местах, то повлияло бы это на выбор ими рабочего места? Для чего нужна работникам полная информация о производственных вредностях, о воздействии на человека вибрации, шума, других неблагоприятных факторов производственной среды? Как обстоит дело с информированием о производственных вредностях, о соблюдении норм охраны и безопасности труда на вашем предприятии?

Правильно ли сегодня было бы (при сложившемся уровне заработков, при существующих правилах выхода на пенсию и пр.) *ставить вопрос так*: надо отменить систему компенсаций за неблагоприятные условия труда? Тогда люди либо уйдут на другую работу, либо будут требовать и добиваться улучшения условий труда.

Или следует ставить проблему как-то иначе? Например: профсоюзы должны выдвигать и отстаивать требования о ликвидации рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, но так, чтобы работники не потеряли в зарплате? Или такие требования в принципе не верны? Или они слишком “лихие” по другим причинам? Например, потому, что у профсоюзов нет сил их отстаивать?

Может быть, более правильно и более реально добиваться увеличения размеров компенсирующих выплат, расширения льгот и компенсаций?

Ухудшились или улучшились условия труда и охрана труда на вашем предприятии, в вашем цехе за последние годы? Возросли ли производственные риски (риски для жизни и здоровья) или уменьшились? Связаны ли, по вашему мнению, эти перемены в производственных рисках с изменением в России общественного строя, с особенностями государственной социальной политики (в том числе с изменением законодательства о труде) или же они связаны с конкретными особенностями вашего предприятия?

В каком направлении в первую очередь (главным образом) изменялись в последние годы положения колдоговора на вашем предприятии по вопросам условий и охраны труда? В сторону улучшения производственных условий труда или в сторону улучшения системы компенсаций? Считаете ли вы положение дел на вашем предприятии в этой области приемлемым для работников, удовлетворительным?

Задание четвертое

Оцените, соответствуют ли условия труда на вашем предприятии вашим представлениям о справедливых

(нормальных) условиях труда. В чем и в какой степени расходятся?

Это позволит сформировать представления, которые вам пригодятся при выработке требований и предложений при переговорах, при забастовках, при разработке социально-экономических программ своих партий и профсоюзов.

Обсудите, *какие* требования по улучшению условий труда и его охране необходимо сегодня выдвигать **в первую очередь** – как наиболее настоятельные, неотложные?

Какие требования следовало бы выдвигать на перспективу – как долгосрочные ориентиры борьбы за улучшение условий и охраны труда? *Кому какие требования адресовать* (законодателям, исполнительной власти, администрации предприятий и т.д.)?

Какими способами можно добиться выполнения ваших требований? Коллективными переговорами с администрацией предприятия, забастовками? Совместным (общеклассовым) давлением на власти и работодателей? Кто и в каких формах способен сегодня организовывать общеклассовое давление?

Задание пятое

Разберем одну конкретную проблему из области охраны труда. Как с точки зрения интересов трудящихся следовало бы решать проблему улучшения условий труда работающих женщин? На каких принципах?

Другими словами, какого типа задачи и требования

должны выдвигать профсоюзы по улучшению условий

труда работающих женщин? Требовать расширить

(ужесточить) запреты на применение женского труда в неблагоприятных условиях? Или же выступать за смягчение или даже отмену всяких запретов на применение женского труда?

Существует мнение, что снятие всех запретов на применение женского труда в неблагоприятных условиях (на ночной труд, например) – это линия правильная, что она дает женщинам свободу выбора, что она повышает конкурентоспособность женщин на рынке труда, делает труд женщин более привлекательным для работодателя.

И что по всем этим причинам снятие запретов – это улучшение, а не ухудшение социального положения работающих женщин.

А вы как думаете? Аргументируйте свою позицию.

=====

Проблемная дискуссия-исследование **«Социальная защита и самозащита труда»**

Исходные положения

Социальная защита и социальная самозащита - это защита от социальных рисков.

Социальные риски – это риски социального происхождения; вероятные опасности, угрозы нарушения нормального (для данного общества) социального положения, вызываемые неустранимыми для данного общества причинами, коренящимися в самом его конкретно-историческом устройстве.

Социально значимым нарушением можно считать существенное отклонение от социальной нормы какого-либо (или нескольких) важнейших параметров социального положения той или иной социальной группы

Социальное положение (социально-экономическое положение, общественное положение, положение в обществе) - устойчиво воспроизводимый в данном обществе **тип жизнедеятельности** людей (в том числе тип индивидуальной жизненной судьбы), который формируется совокупностью реально доступных им условий и способов жизнедеятельности и определяет фактические возможности, направленность развития личности и, в конечном счете, – **социальный тип личности**.

(Подробнее см. в “Энциклопедии трудящегося и эксплуатируемого народа” статьи “Положение социальное”, “Риски социальные”, “Защищённость социальная”).

Задание первое

Исследуем нормальное социальное положение наёмных работников и их семей

Понятие “нормальное положение” — не только житейское, но и научное, то есть точное, строгое, годное и для практики управления, и для практической классовой борьбы.

Ближе всего к научному пониманию “нормального положения” примерно вот такое:

“Нормальное социальное положение – устойчиво воспроизводимый в данном обществе **тип жизнедеятельности** людей, обеспеченный

- привычными и приемлемыми для данного поколения общественными условиями жизни,
- реально доступными и также приемлемыми общественными возможностями и способами жизнедеятельности

и определяющий фактические возможности, направленность развития личности и, в конечном счете, **социальный тип личности**”.

Выработайте, пожалуйста, представление о нормальном социальном положении наёмного эксплуатируемого работника и его семьи. Можно начать с перечня самых важных качественных характеристик этого положения, а потом постараться “довести” их до количественных нормальных показателей. К примеру, вы решаете, что в перечень важнейших надо среди других включить доходы или, скажем, жилищную обеспеченность. Какой размер дохода следует считать нормальным? Какие жилищные условия следует считать нормальными? И так далее.

Не забудьте только, что у наёмных работников и их семей есть не только задача выжить, но и задача развиваться, нормально улучшать своё положение.

Воспользуйтесь в своём исследовании положениями международных документов, в том числе положениями Европейской социальной Хартии, Конституции РФ и законов РФ. Разумеется, используйте всё это не слепо-механически, а с собственной оценкой. Ведь исследуя нормальное социальное положение наёмных работников и их семей, вы не экзамены сдаёте, а формируете представление, которое пригодится вам при выработке требований и предложений при переговорах, при забастовках, при разработке политических и экономических программ своих партий и профсоюзов.

Задание второе

Определяем реальные опасности (риски), которые при капитализме могут нарушать и нарушают нормальное социальное положение наёмных работников и их семей

Обсудите, каким реальным опасностям подвержено нормальное социальное положение наёмных работников в нашей стране.

В чём фактическое положение существенно отклоняется от нормального? Выделите временные и систематические (или устойчивые) отклонения от нормы.

Чего боится трудящийся? Каких ухудшений или улучшений своего положения ожидает или добивается?

Предупреждение: когда будет проходить общая дискуссия по второму заданию, потрудитесь зафиксировать для себя круг социальных рисков, которые семинар признает самыми существенными. Это понадобится Вам для работы в группах по заданиям №3 и №4.

Задание третье

Уясняем, кто и как должен действовать, чтобы во-первых, понизить риски ухудшения сложившегося социального положение наёмных работников и их семей, а во-вторых, нормализовать это положение, сильно нарушенное шокowymi реформами

Перед работой по группам будет прочитана небольшая лекция о системе социальной защиты в современных обществах и в России. Задача лекции – дать обзор и ввести (объяснить суть) ключевые понятия, помогающие обсуждать проблему. (В раздаточном материале эти сведения есть).

Обсудите, какие субъекты социальной политики и какие их учреждения должны обеспечивать понижение социальных рисков.

Каковы основные способы и меры, применяемые при этом?

Оцените меру успешности действия учреждений социальной защиты в сравнении с должными результатами.

Присмотритесь к содержанию статей 7, 30, 31, 32, 37, 38-46 и др. Конституции РФ. В них фиксируется то, что должно защищаться от социальных рисков.

Правовые (законные) основы защиты трудовых прав прописаны в части пятой Трудового кодекса РФ.

Задание четвёртое

Обмениваемся опытом социальной самозащиты и планируем пути её значительного усиления

Чем вызывается необходимость социальной самозащиты? Почему нельзя уповать только на защитительную деятельность государства? Вправе ли мы так ставить вопрос о социальной защите своего социального положения: “Мы не можем ждать милости от государства, взять их у него - наша задача!”

Ознакомьтесь с международными и российскими принципами и нормами социальной самозащиты (они есть в раздаточном материале).

Порассуждайте о соотношении норм права и социально-политических свобод. Что значит применительно к социальной самозащите принцип “*что не запрещено - то дозволено*”? В нашей практике самозащиты мы часто слышали и слышим довод: на этот счёт нет правовой базы, нет соответствующего положения закона. Не прикрытие ли это собственной нерешительности? Или тут привычка самозащиты исключительно в форме хождения в суд?

Поговорите о способах социальной самозащиты в одиночку. Есть ли тут неиспользованные резервы? Профсоюзные лидеры нередко жалуется на иждивенческие настроения “членства”. Как настроить людей на активную самозащиту?

Перейдите к классово организованным формам самозащиты трудящихся в обществе. На чём стоит их возможная сила? Есть оно у нас это самое, на чём она стоит?

Выполняют ли профсоюзы свою уставную роль классовых организаций для самозащиты трудящихся? Что изменилось в условиях действий профсоюзов после введения нового Трудового Кодекса? Предрекали, что новые

профсоюзы “просто исчезнут” при новом ТК. А какие оценки ситуации и перспектив сейчас?

Злободневна ли такая форма классово организованной самозащиты, как рабочий контроль, общественный демократический контроль? Какой тут есть сегодня практический опыт? Берут ли профсоюзы что-либо под свой контроль?

Успешное рабочее движение невозможно без своих общественно-политических организаций и политических партий. Обсудите такие вопросы:

— настало время или рановато создавать свои (свою) политические партии?

— если пора и надо, то для чего (проводить «своих» в местные думы и в ГосДуму, входить в избирательные блоки, писать резолюции, ещё для чего?)?

— или, может быть, не надо создавать новые партии, а признать своими какие-то уже существующие? Выбор вроде бы широкий.

Ещё и ещё раз поставьте в центр внимания и решите: для чего трудящимся политическая партия? От ответа на этот вопрос зависят ответы и на поставленные выше вопросы.

Итак, что в результате? В каких направлениях двигаться для значительного усиления самозащиты, и что посильно и нужно сделать в самое ближайшее время?

=====

Из цикла семинаров:

ОРГАНИЗАЦИЯ, СТРАТЕГИЯ И СПОСОБЫ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ

=====

Проблемная дискуссия

«Какие способы нашей организации
и методы нашей борьбы сегодня наиболее
эффективны?»

Вопрос № 1.

а) Зачем трудящимся нужен профсоюз?

б) Сегодня все говорят о пассивности трудящихся, о пассивности членов профсоюзов. Есть ли в вашей организации и в вашей профсоюзной организации эта проблема? Как конкретно выглядит эта проблема?

а) А что вы понимаете под **активностью** так называемых «рядовых» **работников**, «рядовых» членов профсоюза? Зачем она нужна? В чем **конкретно** она должна проявляться?

Вопрос № 2

Формирование органов общественных организаций (в том числе профсоюзов, партий) и формирование органов власти, принятие и исполнение решений в общественных организациях и в структурах власти - вообще вся их деятельность может основываться **на разных принципах:**

на парламентских (буржуазно-демократических),

на народно-демократических (коллективного демократического самоуправления),

на тоталитарных (недемократических, казарменных).

а) Чем отличается парламентская демократия от народной демократии (от советской – от слова “советы”– демократии)? Почему в парламентской демократии возможна **торговля голосами**?

б) Каковы главные особенности тоталитарных (казарменных) принципов организации, на которых строились в СССР и КПСС, и профсоюзы?

в) Кому и зачем нужна организация профсоюза на народно-демократических принципах? В чем ее ценность для трудящихся?

Вопрос № 3

а) Можно ли, опираясь на наши законы, провести границу между двумя социальными группами – наемными **эксплуатируемыми** работниками и наемными работниками **эксплуатирующего** труда, то есть между наемными **трудящимися** и системой **«работодатель»**?

Из Трудового кодекса РФ (из статьи 20):

«**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем».

«**Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

«Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами ...».

Из Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (из статьи 3):

«**Работник** – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования».

«**Работодатель** – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях».

б) Какой главный признак (характеристика социального положения) позволяет относить конкретного работника к классу наемных эксплуатируемых трудящихся

или же к наемным работникам, *непосредственно* обслуживающим (в силу должности или профессии) интересы эксплуататорского класса? Где проходит граница между такими социально-классовыми группами в вашей организации?

в) Как правило, на предприятии, в организации есть работники, социальное положение которых противоречиво (промежуточно) – они наемные, тоже эксплуатируемые, но одновременно и часть системы «работодатель», призванные участвовать в эксплуатации в силу своей должности или профессии? Какие это работники в вашей организации? Кто они – по должности или по профессии?

Могут ли такие работники быть нашими надежными товарищами, соратниками, союзниками, когда мы отстаиваем свои права и интересы, или же лучше заранее, раз и навсегда исходить из того, что нет, не могут, а потому не следует состоять с ними в одном профсоюзе (профсоюзе эксплуатируемых трудящихся)? Или вы считаете возможным состоять с такими работниками в одном профсоюзе, но с какими-то оговорками?

Давайте с этой точки зрения обсудим положения о членстве в профсоюзе (они взяты из реальных документов) и обсудим, насколько соответствует интересам трудящихся решение вопроса о членстве в вашей профсоюзной организации.

Из Устава Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ. 2005 г. *«Членами Профсоюза могут быть ... лица, осуществляющие трудовую деятельность по трудовому договору ...».*

Из Положения о первичной профсоюзной организации работников ЗАО «ДЖИ ЭМ-АвтоВАЗ», г. Тольятти. 2006 г. *«Членом профсоюзной организации может быть наемный работник предприятия, ... не наделенный полномочиями применять дисциплинарные взыскания и (или) изменять существенные условия*

трудового договора работника, включая право на перемещение».

Из Устава профсоюза «Единство» АО «АвтоВАЗ», г. Тольятти. 1998 г. *«Не могут состоять в профсоюзе административные работники, кроме мастеров (начальников бюро). ... Вступающий из числа мастеров (начальников бюро) становится членом профсоюза после принятия решения о его приеме профсоюзным комитетом первичной организации».*

Из Устава Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности – МПРА. 2006 г. *«Работник, наделенный работодателем организационно-распорядительными функциями, может быть членом профсоюза, только если за его прием или нахождение в профсоюзе тайно проголосовало простое большинство коллектива членов профсоюза подчиненного ему подразделения предприятия (учреждения)».*

Из Устава Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности – МПРА. Редакция от 7.03.2010. *«3.1. Членом Профсоюза может быть работник, достигший возраста 14 лет, работающий по трудовому договору на предприятиях автомобильной промышленности, независимо от их организационно – правовой формы и форм собственности, а так же на предприятиях, обеспечивающих деятельность автомобильной промышленности*

3.2. Прием в члены Профсоюза осуществляется в индивидуальном порядке на основании письменного заявления о приеме. Прием в Профсоюз осуществляется в первичной профсоюзной организации или непосредственно Профсоюзом, Советом Профсоюза. Делегаты учредительной конференции, а также члены первичных профсоюзных организаций, делегировавшие их на учредительную конференцию, автоматически становятся членами Профсоюза».

Из Устава Межрегионального объединения профсоюзов РФ «Сибирская конфедерация труда», 2000 г. «...Членами профсоюзов являются наемные работники физического и умственного труда, не обладающие:

- правом найма и увольнения работников;
- наложения дисциплинарных взысканий;
- нормирования и начисления заработной платы.

Распорядители рабочей силой нижнего уровня (инженеры, мастера, и т.п.) входят в профсоюзные организации по решению выборных профсоюзных органов.

... Профсоюз разрабатывает и проводит собственную рабочую идеологию, стратегию и тактику на основе общих (классовых) интересов своих членов.

... Членство в...[СКТ] ...несовместимо с национальной нетерпимостью, шовинизмом и враждебностью к вероисповеданиям».

Из Устава Межрегионального профессионального союза работников образования «Учитель». 2011 г.

Профсоюз объединяет на добровольной основе работников образования.

11.1. Прием в члены Профсоюза производится по личному заявлению работника.

11.2. Прием в члены Профсоюза производится, как правило, первичной организацией, действующей на предприятии или на территории. Прием в члены Профсоюза может быть произведен Советом Профсоюз с последующей постановкой на учет члена Профсоюза в первичной организации.

11.3. Порядок приема и исключения из членов Профсоюза и их учета определяется Советом Профсоюза

Из Устава Общероссийского объединения профсоюзов «Конфедерация Труда РОССИИ» (КТР). Редакция от 16 апреля 2009 г. «3.3. Профсоюзы, профобъединения, в уставах которых предусмотрено

профсоюзное членство работодателей или должностных лиц, обладающих правом найма и увольнения, не могут быть членами Конфедерации труда России».

Вопрос № 4

а) Как вы считаете – на каких принципах строится ваш профсоюз (по Уставу и реально) – на парламентских, народно-демократических, казарменных? Или на каком-либо их сочетании?

Аргументируйте (объясните) свой ответ.

В частности, обсудите, насколько прочно защищена ваша профсоюзная организация от того, что соглашательское поведение выборных профсоюзных активистов может нанести членам организации ощутимый вред? Имеют или нет ваши выборные профсоюзные лидеры возможность “торговать” своей позицией (своим голосом) при решении тех или иных вопросов с администрацией, с органами власти, как это делают депутаты Госдумы? Почему если имеют? Почему, если не имеют?

б) Как следует, по-вашему, решать проблему **защиты профсоюзной организации** от соглашательского (предательского) поведения «лидеров»?

Вопрос № 5

а) Насколько прочно защищены ваши профсоюзные лидеры от произвола администрации?

б) Как следует, по-вашему, решать проблему **защиты профсоюзных лидеров** от произвола администрации

Вопрос № 6

а) Каковы, по-вашему, главные функции **профсоюзного лидера** (и профкома)? И чем из того, что делают реально наши выборные активисты, они не должны заниматься?

б) Почему часто наши товарищи, проработав некоторое время на выборной профсоюзной работе, обюрокрачиваются (так сказать, “оборзывают”)?

Вопрос № 7

а) Согласны ли вы или не согласны с тем, что забастовки – это *крайняя, немирная (насильственная)* мера? что забастовочная борьба противоречит социальному партнерству? Объясните (аргументируйте) свою позицию на этот счет.

б) Как вы относитесь к тому, что работники (профсоюзы) зачастую соглашаются внести в колдоговор обязательство об отказе от забастовок «в случае выполнения соответствующих условий колдоговора»?

Работодатели, настаивая на включении такого пункта в колдоговор, ссылаются обычно на ст.41 Трудового кодекса РФ «*Содержание и структура коллективного договора*» (см. дальше выдержку из этой статьи):

«Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

<....>

отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

другие вопросы, определенные сторонами.

<....>»

Вопрос № 8

Многие профсоюзные активисты считают, что *основная задача, основное направление деятельности профсоюзов - защита законных прав трудящихся (т.е. правозащитная деятельность).*

И на практике многие профсоюзы (точнее, выборные профсоюзные работники, а также работающие в профсоюзах наемные специалисты) направляют свои **главные** усилия на защиту **в судебном порядке** нарушенных законных прав трудящихся, тратят **бульшую** часть времени (а то и практически все свое время) в судах.

а) Согласны ли вы или нет с такой позицией и практикой? Объясните, почему согласны или нет.

б) Как обстоят дела в этом отношении в вашем профсоюзе?

в) Какие причины заставляют «в теории» и на практике склоняться к тому, что дело “рядовых” членов – платить взносы, а главное дело профкомов – защищать их “за это” в судах? При каких переменах в рабочем и профсоюзном движении профсоюзные активисты смогут поменьше времени проводить в судах?

Вопрос № 9

Какие задачи ставит перед собой ваша профсоюзная организация:

на *ближайшее* время (на год-два)?

на *перспективу* (на 5-10 лет)?

Если вы не думали об этом, то обсудите сейчас – каковы ваши задачи на перспективу и какие ближайшие задачи надо выдвинуть и решить, чтобы идти к достижению перспективных целей, а не в сторону от них?

Вопрос № 10

Какие очередные выпады (шаги) против профсоюзов, против трудящихся наиболее вероятны в ближайшие год-два и в перспективе? Что вы ожидаете в этом отношении от своего (своих) работодателя?

Вопрос № 11

а) Считаете ли вы **понятной** членам вашего профсоюза и **актуальной (важной)** для всех трудящихся постановку такой задачи – искать и находить способы перехода от экономической борьбы разрозненных профсоюзов к профсоюзной борьбе, согласованной в общероссийском масштабе - то есть к **профессионально-политической**, действительно **классовой** борьбе?

Или постановка такой задачи сегодня **преждевременна**, трудящимся **непонятна**, ее выполнение сегодня нереально, не по силам?

б) С чего можно начать путь к общеклассовому сопротивлению и наступлению? Организоваться для стратегического мышления и предвидения ситуаций в таких, например, формах, как профсоюзно-политические клубы, профсоюзно-политические кружки? Или пора создавать «снизу», на базе и усилиями свободных профсоюзов реальные (а не бумажные) массовые политические движения трудящихся и партийно-политические организации – не для «прорыва» нескольких человек в депутатские кресла, а для организации массового внепарламентского сопротивления и давления на власти и капитал?

=====

Проблемная дискуссия

«Взаимоотношения работников и работодателей, социальное партнерство в России»

Задание № 1

а) Попробуйте дать определения следующих понятий (речь идет о *капиталистическом* обществе):

**«трудящиеся»,
«наемные трудящиеся (наемные работники),
«наемные эксплуатируемые трудящиеся (наемные
эксплуатируемые работники)»,
«работодатели».**

Нас интересуют определения **по существу**, то есть главные черты (главные особенности) *социального положения* этих социальных групп.

б) Сравните ваши определения с юридическими определениями понятий «работник» и «работодатель» в российских законах. Вот эти определения:

Из Трудового кодекса РФ (из статьи 20):

«Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем».

«Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

... Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами ...».

При этом в статье 16 Трудового кодекса записано:

«Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании

трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

... Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен».

Из Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (из статьи 3):

«**Работник** – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования».

«**Работодатель** – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях».

Позволяют ли эти юридические определения провести границу между социально-классовыми группами – границу между наемными *эксплуатируемыми* работниками и наемными работниками *эксплуатирующего* труда?

в) Существует ли как **практически важная** для трудящихся, для профсоюзов проблема: где проходит **граница** между этими двумя группами?

Если такая проблема существует, то в связи с чем она возникает, как выглядит, каковы подходы к ее решению?

г) Какие группы наемных работников должны (в силу своей должности или профессии) представлять и проводить на капиталистических частных и капиталистических государственных предприятиях в первую очередь интересы собственников предприятий, и потому **по существу** они являются частью системы «работодатель»?

Можете ли вы четко указать, где *на вашем предприятии* проходит граница между классами – между

эксплуатируемыми работниками и теми работниками, которые в силу своей должности или профессии представляют и обслуживают в первую очередь интересы собственников?

Задание № 2

Насколько сегодня имеет смысл концентрация усилий, активности трудящихся на борьбе за изменение или сохранение **персонального состава лиц** в системе **«работодатель»** – за отставку или в защиту тех или иных конкретных «начальников»?

Доводилось ли вам участвовать в такой борьбе?

Если борьба была успешной (то есть удалось добиться замены того или иного должностного лица или защитить его), то проанализируйте результаты: *что дала в конечном счете рядовым работникам победа в такой борьбе?*

Задание № 3

В России много говорят о социальном партнерстве между работниками и работодателями. Раздел II Трудового кодекса РФ так и называется: «Социальное партнерство в сфере труда». Статьи 23- 27 этого раздела дают представление о том, что под социальным партнерством понимают **российские законодатели**. Посмотрите эти статьи (они есть в раздаточном материале).

Не получается ли по смыслу этих статей, что в России уже создана и действует (хотя и не без недостатков) система социального партнерства? Ведь коллективные переговоры

ведутся, соглашения и коллективные договоры заключаются и худо-бедно выполняются.

Можем ли мы согласиться с тем, что *заключение и выполнение соглашений и коллективных договоров – это и есть социальное партнерство*? Если не можем, то почему?

Задание № 4

Руководство профсоюзов, входящих в ФНПР, стоит, как правило, на такой позиции: социальное партнерство – это *замена классовой борьбы сотрудничеством классов.*

А как думаете вы – отменяет ли социальное партнерство классовую борьбу между наемными эксплуатируемыми трудящимися и господствующим капиталистическим (предпринимательским) классом? Или под социальным партнерством следует понимать *одну из стратегий классовой борьбы*?

Если социальное партнерство – одна из стратегий классовой борьбы, то ***в чем ее особенность, цели, результаты?*** Что должна дать трудящимся эта стратегия в случае ее успешности?

Задание №5

в) *Администрация предприятий,* призывая работников к уступкам, к отказу от забастовок и пр., аргументирует это тем, что работники и работодатель «плывут в одной лодке», что все в равной мере заинтересованы в повышении конкурентоспособности

предприятия и что поэтому работники должны вести себя как партнеры работодателя, а не как его враги.

А как думаете вы – во всем ли противоречат друг другу интересы наемных эксплуатируемых работников и интересы собственников (администрации) предприятий? Или в чем-то действительно совпадают (пересекаются)?

До каких пределов (в конкретных наших условиях) вы готовы «*входить в положение администрации*», чтобы сохранить рабочие места? Готовы ли вы и *в каких случаях (на каких условиях)* готовы согласиться на увольнение своих товарищей, на понижение зарплаты, на увеличение рабочего дня? (Пример их реальной жизни: профсоюз одного из автомобильных предприятий в Германии согласился на увеличение рабочей недели на 3 часа и на понижение зарплаты на 20%, чтобы сохранить предприятие).

Говорит ли о социальном партнерстве администрация вашего предприятия? И если говорит, то что под этим подразумевает? Чего конкретно ждет от работников, от профсоюза?

А в каком направлении хотели бы вы изменить ваши взаимоотношения с администрацией? *Как собираетесь действовать, чтобы изменить?*

Задание №6

а) Часто приходится слышать (не только от работодателей, но и от трудящихся) что **забастовка** – это *крайняя, немирная (насильственная)* мера, что забастовочная борьба противоречит социальному партнерству. Согласны вы с этим или нет?

Объясните (аргументируйте) свою позицию.

б) Если забастовка – не крайняя мера, то какая крайняя? **Голодовка?** В каких случаях вы считаете оправданным методом давления коллективную голодовку? Считаете ли вы возможным и необходимым распространение этого метода давления вплоть до

организации (в перспективе) общероссийской голодовки свободных профсоюзов?

Признают ли международные документы по правам человека именно забастовку крайней и немирной мерой?

в) Как вы относитесь к тому, что работники (профсоюзы) зачастую соглашались внести в колдоговор положение об отказе от забастовок **«в случае выполнения соответствующих условий колдоговора»?** (см. ст.41 ТК РФ).

Задание №7

Подведем итоги обсуждения вопросов №№3, 4,5,6.

а) Каковы главные черты классовых взаимоотношений в современной России? Если это не социал-партнерские отношения, **то какие?** Как можно их охарактеризовать?

б) Какие условия **в обществе в целом** и **в рамках предприятия** необходимы для того, чтобы **принудить** государство, капиталистический класс в целом, собственников и администрацию конкретных предприятий к социал-партнерскому поведению?

в) Какую роль должно играть **государство в системе отношений социального партнерства?** Выполняет ли наше государство эту роль?

г) Какова **главная причина**, по которой в России отношения между трудом и капиталом не имеют ничего общего с социальным партнерством?

Вопрос № 8

а) Используют ли **в интересах трудящихся и в полной мере** профсоюзные организации на ваших предприятиях те возможности (права) **на контроль за деятельностью администрации**, которые предоставлены профсоюзам российскими законами?

Если нет, то почему – **что** или **кто** мешает этому?

Каким образом можно усилить контролируемую роль профсоюза на предприятии? Что следовало бы реально контролировать и как?

б) Используют ли *в интересах трудящихся и в полной мере* профсоюзные организации на ваших предприятиях те возможности (права) **на участие в управлении** (участие в принятии управленческих решений), которые предоставлены профсоюзам российскими законами?

Если нет, то почему – **что** или **кто** мешает этому?

Следует или не имеет смысла стремиться к расширению роли трудящихся, профсоюзов в управлении предприятиями? Аргументируйте свое мнение.

Вопрос № 9

а) Какую типичную тактику, типичные методы применяет сегодня администрация, чтобы ослабить профсоюзы, чтобы подорвать, не допустить организованного массового и постоянного давления со стороны работников?

Как можно противостоять этой тактике, какой у вас есть в этом опыт, который может быть полезен другим?

б) Известен целый ряд случаев сильного давления на профсоюзных активистов (вплоть до физических расправ).

Почему это происходит?

Какая деятельность активистов в наибольшей мере связана с риском физической расправы, увольнения и пр.?

Какими могут быть эффективные способы защиты профсоюзных активистов от давления со стороны администрации?

=====

Из цикла семинаров:

**ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИКА.
ТРУДЯЩИЕСЯ И ЭКСПЛУАТИРУЕМЫЕ
КАК ОБЩЕСТВЕННЫЙ КЛАСС**

=====

Проблемная дискуссия

«Профсоюзы и политика»

Задание № 1

Рабочий **класс** (точнее, класс наемных эксплуатируемых трудящихся) – это не сумма и не толпа рабочих (трудящихся), а самоорганизованная социальная сила.

В какой мере и для каких действий достаточно организованы сегодня рабочие, трудящиеся России? Для постановки и решения каких жизненно важных проблем хватает в наше время организованной силы трудящихся?

Сравните с организованностью правящего класса и с силой его воздействия на общество.

Задание № 2

Какие задачи по отстаиванию прав, свобод и интересов трудящихся «не по плечу» **профсоюзному** движению?

Почему «не по плечу»? Не по плечу – *в принципе* или же не по плечу *профсоюзам России* из-за их современного состояния (скажем, из-за их разобщенности, или организационного строения, или уровня активности членов профсоюзов, или личностных качеств руководителей профсоюзов и пр.)?

Задание № 3

Есть существенно разные позиции на тот счет, должны или не должны профсоюзы «заниматься политикой».

Две позиции основаны на том, что под политической деятельностью профсоюзов понимается их участие в буржуазном парламентаризме – учреждение профсоюзами парламентских партий или сотрудничество с парламентскими партиями и борьба за депутатские кресла для представителей профсоюзов с целью повлиять на законодательный процесс.

Одна из этих позиций: профсоюзы *не должны* «заниматься политикой», это не их дело. Их дело – не политическая деятельность, а борьба преимущественно с конкретными работодателями за соблюдение прав работников на производстве, за улучшение положения работников на производстве (за повышение зарплаты, за улучшение режима и условий труда и т.п.).

Один из главных доводов против «занятия» профсоюзов политикой: в профсоюзах состоят люди разных политических убеждений, поэтому «занятие» политикой поведет к расколу профсоюзов, к их ослаблению.

Другая из этих двух позиций: профсоюзы *должны* «заниматься политикой» (в профсоюзной среде стало модным такое высказывание: «если мы не будем заниматься политикой, политика займется нами»).

Есть и иное представление о том, что такое политика. **Политика** – это взаимоотношения классов (социальных групп), а политическая борьба – это борьба класса против класса. **Если профсоюзы действуют как общеклассовые организации, значит, они занимаются политикой.**

А каково ваше мнение:

а) что такое политика? что означает, по-вашему, «заниматься политикой»?

б) нужно ли стремиться к тому, чтобы профсоюзы действовали как общеклассовые (профессионально-политические) организации? возможно ли это в принципе? или профсоюзное и политические движения разделены **непреодолимой стеной?**

Задание № 4

Действуют ли **профсоюзы в России** как **общеклассовая** форма самоорганизации трудящихся или

они действуют как **групповые** организации? Аргументируйте свою позицию.

Пояснение. Групповая организация – это организация, ориентированная на интересы какой-либо группы людей - профессиональной группы или группы (коллектива) работников предприятия, отрасли, транснациональной корпорации и т.п.

Какие формы взаимодействия трудящихся в рамках профсоюзного движения могут придать (придают) профсоюзам характер общеклассовой самоорганизации трудящихся?

Каковы **задачи** общеклассовой (политической) деятельности профсоюзов?

Какими могут (должны) быть **формы и способы** общеклассовой (политической) деятельности профсоюзов?

Что **могут** и чего **не могут** дать для успешной классовой борьбы трудящихся организационные перестройки в профдвижении – слияния, размежевания, создание новых объединений, федераций и конфедераций, новых профцентров и т.п.?

Привлеките к обсуждению этого вопроса известный вам реальный опыт профсоюзного движения в нашей и других странах.

Задание № 5

Наступление на права профсоюзов – сегодня общемировая тенденция. Это происходит (будет происходить) и в нашей стране.

Какую стратегию в защите прав, свобод и

интересов трудящихся в этих условиях вы считаете

реально осуществимой и наиболее эффективной:

- срочно переключаться с профсоюзной деятельности на партийное строительство (в том числе на создание новых партий)?

- каким-либо образом перестраивать профсоюзы, профсоюзную работу?

- осуществлять какие-либо иные стратегии?

Задание № 6

Обсудим теперь специально проблему *взаимоотношения профсоюзов и политических организаций* (партий, политических движений).

а) Есть ли сегодня в России какие-либо политические организации (партии, политические движения), которые действуют как **реальные** представители эксплуатируемого большинства населения, **последовательно и эффективно** отстаивают текущие настоятельные и стратегические общеклассовые интересы эксплуатируемых в политических взаимодействиях, в конкретных схватках политической борьбы? Или же таких политических организаций нет? Аргументируйте свою позицию.

б) Что вы можете сказать о взаимоотношениях профсоюзов в нашей стране с политическими партиями? Как строятся эти взаимоотношения? Что в них хорошо, полезно, а что не годится?

в) В последние годы был ряд неудачных попыток создания политических партий силами или при участии свободных профсоюзов (Российская партия труда, Партия трудовой солидарности и др.). Знаете ли вы, почему провалились эти попытки?

А нужны ли трудящимся собственные политические организации? Или же достаточно раз в несколько лет голосовать за одну из ныне существующих и допущенных к выборам партий, чтобы обеспечить учет

интересов трудящихся при формировании и осуществлении государственной социально-экономической политики?

Если трудящимся нужны собственные политические организации, то **зачем? для каких целей?** И что конкретно должны были бы делать в наших сегодняшних российских условиях собственные политические организации трудящихся?

г) Что может дать и чего дать не может *в нынешних российских условиях* учреждение политических партий профсоюзными активистами или малочисленными группами людей левых взглядов?

Задание № 7

Бывают партии разного типа – разные по целям (идеологии), по массовости, по методам воздействия на властно-управленческие решения, по внутренней организации и пр.

а) Партии какого типа нужны трудящимся

России:

– партии-движения или партии-секты (“авангарды”)?
– как (какими методами) они должны воздействовать на властные структуры?

– на каких принципах должна строиться внутрипартийная жизнь? Может ли партия быть демократической, если в ней не гарантируется свободное образование и свободное действие фракций при единой партийной программе?

б) Какова перспектива появления в современной России партий разного типа?

Задание № 8

С конца XX века в мире происходит новый важный процесс, который называют **глобализацией** (*globalisation* - в

английском языке, *mondialisation* - во французском языке. На русский можно перевести эти термины как «всемирнизация» от слова «мир» в смысле «планета»).

Этот новый процесс осмысливается с разных классовых позиций. *Одни* рассматривают глобализацию как процесс становления единого всемирного хозяйства (говорят о глобализации экономики, финансовой глобализации и т.п.), а *другие* рассматривают глобализацию со стороны ее **социальной сущности** (говорят о глобализации капитализма, о новом этапе развития империализма, о неолиберальной глобализации).

Исходя из того, что вы слышали или читали о глобализации, обсудите, пожалуйста, следующие вопросы.

а) Как влияет глобализация на социальное положение российских трудящихся, на уровень защищенности социально-трудовых прав, свобод и интересов? Кому из трудящихся стало (и станет) лучше, а кому – хуже от глобализации?

б) Вступление России в ВТО (Всемирную торговую организацию), по прогнозам честных специалистов, приведет к разорению многих отечественных предприятий, к существенному росту безработицы.

В то же время работающие на предприятиях ТНК (транснациональных корпораций – таких, как Форд, Дженерал моторс и др.) могут выиграть. Причем выиграть не только потому, что не потеряют работу, но и из-за повышения зарплаты.

Как вы видите в связи с этим свое место в классовой борьбе российских трудящихся?

Что конкретно означает в современных условиях принцип **интернационализма** (принцип **международной солидарности трудящихся**), выдвинутый еще 150 лет назад?

Задание № 9

а) Считаете ли вы понятной членам вашего профсоюза и актуальной (важной) для всех трудящихся постановку задачи *искать и находить способы перехода от экономической борьбы разрозненных профсоюзов к*

профсоюзной борьбе, согласованной в общероссийском масштабе? То есть к профессионально-политической, действительно классовой борьбе?

Или постановка этой задачи сегодня преждевременна, трудящимся непонятна, ее выполнение сегодня нереально, не по силам?

б) С чего начинается **класс** как организованная социальная сила? Каковы шаги по пути возмужания (накопления силы) класса трудящихся и эксплуатируемых?

С чего можно сегодня **начать** путь к общеклассовому сопротивлению и наступлению трудящихся? Организоваться для стратегического мышления и предвидения ситуаций в таких, например, формах, как профсоюзно-политические клубы, профсоюзно-политические кружки?

Или уже настала пора **создавать «снизу» на базе профсоюзов** реальные (а не бумажные) партийно-политические организации – не для «прорыва» нескольких человек в депутатские кресла, а для организации массового внепарламентского сопротивления и давления на власти и капитал?

=====

Проблемная дискуссия

«Профсоюзы и собственная идеология трудящихся классов. Профсоюзы и политика»

Основные проблемы для дискуссии

1. Политика – это взаимоотношения классов, социальных сил.

Рабочий класс — не сумма и не толпа рабочих, а самоорганизованная социальная сила.

В какой мере и для каких действий достаточно организованы рабочие, вообще трудящиеся и эксплуатируемые? Для постановки и решения каких жизненно важных проблем хватает в наше время организованной силы трудящихся? Сравните с организованностью правящего класса и с силой его воздействия на общество.

Уроки последних выборов в Государственную Думу

РФ.

2. Опыт крупных поражений трудящихся в 1990-е годы. Разбор причин и “механизма” 2-3 поражений. Роль профсоюзов.

а) Шахтёрское движение.

б) Резкое понижение нормального среднего уровня заработка в России в ходе реформ.

в) Урезание социально-трудовых прав и перемена Трудового кодекса.

3. С чего начинается класс как организованная социальная сила? Способы влияния трудящихся на политическую жизнь.

а) от осознания своего реального социального положения - к осознанию классового интереса и от него - к собственному миропониманию, к собственной идеологии.

б) от понимания схожести коренных жизненных трудностей - к формулированию реальных требований к

администрации, к властям разных уровней, к выработке классовой программы действий.

в) накопление шаг за шагом сил для совместных солидарных действий: от профсоюза и стачкома - к профсоюзным объединениям и политическим классовым организациям.

4. Как закаляется и крепчает рабочий (трудящийся и эксплуатируемый) класс.

Не падать духом при поражениях.

Не питать иллюзий (не рассчитывать на депутата, на Думу, на доброго начальника, на прогрессивного президента, на лидера-героя, на господа-бога).

Шаг за шагом приходить к пониманию мощи и непобедимости **абсолютного оружия** трудящихся и эксплуатируемых – СОЛИДАРНОСТИ. Наш девиз – Сплочённость, Настойчивость, Солидарность!

=====

Учебно-методическая литература

**БЮЛЛЕТЕНЬ
ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ**

№ 35

Ракитский Б. В., Ракитская Г. Я., Мандель М. Д.

**ПРОБЛЕМНЫЕ ДИСКУССИИ
В ШКОЛЕ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ**
(избранное из программ семинаров
для рабочих и низовых профсоюзных активистов)

Часть первая

Ответственный за выпуск
Г. Я. Ракитская
(руководитель ШТД, доктор экономических наук)

Школа трудовой демократии
119361, Москва, ул. Озёрная, 25-287

Подписано к печати 20.12.2011 Тираж 100 экз.
Объем 51 стр.
Отпечатано на собственном ризографе

Распространяется бесплатно

=====