

*Комитет содействия рабочему движению
и самоуправлению трудящихся
Интернациональный университет трудящихся и эксплуатируемых
(Рабочий университет)
Школа трудовой демократии имени Г.Я.Ракитской*

*Ракитский
Борис Васильевич*

***ПРОПАГАНДА СОБСТВЕННОЙ ИДЕОЛОГИИ
ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО РАБОЧЕГО
ДВИЖЕНИЯ:
ОПЫТ ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ
1994-2013 ГОДОВ***

*Доклад на Международной
научно-практической конференции
«Новые профсоюзы и демократические левые:
исторические корни и идейные ориентиры»
Украина, Киев, 2-3 ноября 2013*

Школа трудовой демократии имени Г.Я.Ракитской
Ноябрь 2013

СОДЕРЖАНИЕ

1. Потребность рабочего движения в собственной идеологии	3
2. Абрис собственной идеологии демократического рабочего движения, её развития и культивирования в классовом сознании (её пропаганды)	5
3. Аудитория Школы трудовой демократии	10
4. Программы Школы трудовой демократии	11
5. Педагогика Школы трудовой демократии	13
6. Атмосфера Школы трудовой демократии	17
Посевы добра, человеческого и гражданского достоинства не могут не прорасти (Вместо заключения)	18
Приложение к докладу ПРОБЛЕМНЫЕ ДИСКУССИИ В ШКОЛЕ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ (избранное из программ семинаров для рабочих и низовых профсоюзных активистов)	20
Проблемные дискуссии из цикла семинаров: ОРГАНИЗАЦИЯ, СТРАТЕГИЯ И СПОСОБЫ ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ	22
«Какие способы нашей организации и методы нашей борьбы сегодня наиболее эффективны?»	22
«Взаимоотношения работников и работодателей, социальное партнерство в России»	29
Проблемные дискуссии из цикла семинаров: ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИКА. ТРУДЯЩИЕСЯ И ЭКСПЛУАТИРУЕМЫЕ КАК ОБЩЕСТВЕННЫЙ КЛАСС	34
«Профсоюзы и политика»	34
«Профсоюзы и собственная идеология трудящихся классов. Профсоюзы и политика»	38

**Светлой памяти
Галины Яковлевны Ракитской**

Не раз доводилось слышать одобрительные отзывы о Школе трудовой демократии (ШТД) как о не имеющей аналогов во всём пространстве рабочего обучения (обучения трудящихся). Такая репутация, на мой взгляд, в решающей мере сложилась благодаря доминированию в деятельности ШТД настойчивой и последовательной пропаганды собственной идеологии демократического рабочего движения.

1.
**Потребность рабочего движения
в собственной идеологии**

Обозначенная доминанта сформировалась под воздействием нескольких факторов:

1) Ещё в 1987 г. в Советской социологической ассоциации произошло открытое (с публичным обозначением позиций) размежевание по вопросу отношения социологов (и интеллигенции вообще) к социальной активизации и к зарождающемуся новому рабочему движению. Часть социологов (Гордон Л.А., Шкаратан О.И. Максимов Б.И. и др.) решительно настаивала на том, что наша задача — **изучать** процессы активизации, в том числе и активизации рабочих. Другая часть (Г.Я.Ракитская, Б.В.Ракитский и др.) ещё более решительно призывала **участвовать** в процессах социальной активизации и особенно в возрождении демократического рабочего движения в СССР. Многим казалось тогда, что надо просто соединять то и другое. Но очень скоро жизнь показала, что соединение того и другого происходит существенно по-разному и с разными практическими результатами у ориентирующихся по преимуществу **на изучение** и у ориентирующихся по преимуществу **на активное участие в революционных движениях**.

2) Возникновение антитоталитарного «неформального» движения, демократических народных фронтов в ряде республик СССР, широкого (всесоюзного) шахтёрского движения выдвинула на передний план потребность

надёжного идеологического вооружения всех этих движений. Возник обширный сегмент общественного сознания, заполнявшийся причудливыми эклектическими идеологическими конструкциями и идеологиями, явно чуждыми демократическому рабочему движению.

3) Наша активная (без преувеличения — самоотверженная) теоретическая, общественно-практическая, публицистическая работа была заметна в демократическом, в рабочем и в национально-освободительном движениях. Но не более того. Четвёртая русская революция разворачивалась быстро, приводила в движение значительные массы активных граждан. Требовались новые формы участия в революционных процессах.

Много ценного дало нам активное участие в подготовке и проведении I съезда независимых рабочих движений и организаций, создавшего Конфедерацию труда (30 апреля – 1 мая 1990). Съезд принял наш вариант «Декларации основных принципов Конфедерации труда». Острая потребность демократического рабочего движения в собственной идеологии в ходе подготовки и проведения этого съезда в Новокузнецке, а затем и II Съезда шахтёров в Донецке (октябрь 1990) проявлялась буквально воочию.

Одной из наших удачных новых форм действия стал Комитет содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся (учреждён 20 июня 1990). В Декларации о его основании сказано:

«В течение десятилетий официальная общественная наука в СССР обслуживала почти исключительно нужды командно-карательной системы, направляла свои усилия на оправдание сложившихся антигуманных порядков. Честная творческая мысль жестоко подавлялась, развивалась в обстановке цензурных запретов, подозрительности и прямого пресечения. Подъём политической активности масс в 1988—1989 гг. потребовал и создал условия для возрождения обществоведения. У гуманистически ориентированной науки есть теперь реальный адресат, требовательный социальный заказчик — демократические общественные движения и, в первую очередь,— рабочие движения, выступающие за демократизацию советского обще-

ства, в защиту прав и интересов рабочих, за развитие самоуправления трудящихся.

Учреждая Комитет содействия рабочему движению и самоуправлению трудящихся, мы, профессиональные ученые-обществоведы, исходим из необходимости и стремления содействовать своими знаниями активизации и идейному обогащению рабочего движения, которое уже заявило о себе как мощный фактор прогрессивных преобразований и гарант их мирного хода.

Главным направлением работы нашего Комитета мы считаем научное обслуживание демократического и революционного рабочего движения теоретическими разработками по актуальным проблемам, распространение актуальных гуманитарных знаний.

Члены Комитета разделяют «Декларацию основных принципов Конфедерации труда», принятую первым съездом независимых рабочих движений и организаций 1 мая 1990 г. в г. Новокузнецке.

Членами Комитета могут быть советские и иностранные граждане, чья профессиональная или общественная деятельность позволяет решать задачи Комитета, соответствует им».

В деятельность Комитета вскоре включился ряд иностранных революционеров. Комитет стал инициатором создания нескольких нужных организаций, в том числе Института перспектив и проблем страны (Института России) (1991), Школы трудовой демократии (1994), Интернационального университета трудящихся и эксплуатируемых (Рабочего университета) (2004).

2.

Абрис собственной идеологии демократического рабочего движения, её развития и культивирования в классовом сознании (её пропаганды)

Глубокое и современное теоретическое обоснование собственной идеологии демократического рабочего движения содержится по преимуществу в трудах Галины Яковлевны Ракитской (1939-2013) — выдающегося идеолога,

теоретика и социального мыслителя.¹ В обобщённом виде очертить эту идеологию можно примерно так:

Собственная идеология демократических движений эксплуатируемых трудящихся есть целостное мировоззрение, пригодное для их классово-политической практики, то есть для идейного оснащения (идейного вооружения) классовых и социально-групповых субъектов политики (классов, социально-профессиональных групп и т.п.).

Чтобы отвечать такому своему предназначению, собственная идеология демократических движений эксплуатируемых трудящихся должна научно глубоко и полно отражать реальное положение таких трудящихся в обществе, воспринимать эксплуатацию как социальное принуждение, как унижение человеческого и гражданского достоинства трудящегося человека и трудящихся классов, в принципе и в перспективе отрицать эксплуатацию и ставить целью самоосвобождение трудящихся от эксплуатации.

Собственная идеология эксплуатируемых классов является мировоззренческой основой для развития научно-теоретических исследований в интересах самоосвобождения трудящихся от эксплуатации. Для устойчивых побед в классовой борьбе с эксплуататорскими классами общественное сознание трудящихся должно превосходить общественное сознание эксплуататорских классов.

¹ *Ракитская Г.Я. На пути к собственной идеологии (Идейные представления и требования трудящихся в ходе четвёртой русской революции). М.: Фев-окт. 1993. 48 с.; второе издание – 2001: Ракитская Г.Я. К критике общественного сознания в новой России. – Периодическое издание «Трудовая демократия». Вып. 25. М.: 2002; Ракитская Г.Я. Будущее и настоящее России в идейных представлениях и требованиях (из летописи четвёртой русской революции) – Периодическое издание «Перспективы и проблемы России» Вып. 2. М.: 1995. Стр. 42 – 137; Ракитская Г.Я. Последовательный революционный гуманизм как новая ступень в развитии собственной идеологии трудящихся – Периодическое издание «Общественное сознание большинства». Вып.4. М.: 2007; Ракитская Г.Я., Ракитский Б.В. Собственная идеология или идеологическая самодеятельность? Предисловие к русскому изданию П.Фрейре «Педагогика угнетённых» — Период. Изд. «Трудовая демократия» Вып. 16. М.: 1998. Стр. 6-11; и мн. другие.*

Собственная идеология и политическая практика эксплуатируемых трудящихся должны являть собою высокую политическую культуру, высокую степень организованности, органическую увязанность любых интересов и требований улучшения социального положения эксплуатируемых трудящихся со стратегическими интересами освобождения от эксплуатации, устранения эксплуатации из жизни общества.

«Отсутствие у трудящихся собственной целостной идеологии, — сделала вывод Г.Я.Ракитская в начале 1990-х годов, — главная особенность современного состояния общественного сознания и общественных движений.

...Преодоление тоталитаризма открывает принципиальную возможность формирования рабочего класса и других устойчивых социальных групп классово-демократического общества. Но пока ещё рабочие в массе своей не объединены в **собственные свободные** профессиональные и иные организации, не создали ещё **своих** политических партий, не используют ещё в полной мере преимущества объединённой постановки своих требований и солидарных действий для их достижения. Аналогичная картина характерна и для крестьян, и для интеллигенции, живущей за счёт своего труда, и для других социальных групп трудящихся. Отсутствие собственных идеологий есть иное выражение того обстоятельства, что трудящиеся не являются ещё действительно самостоятельными субъектами хозяйственной и общественной жизни.

Необходимо подчеркнуть, что категория «отсутствие собственных идеологий» фиксирует определённый характер идей, присущих массовому сознанию, но не означает, что у людей отсутствуют какие-либо личные взгляды, представления. Взгляды есть, но собственные идеологии трудящихся классов и социальных групп только ещё рождаются, возрождаются»².

² Ракитская .Я. На пути к собственной идеологии (Идейные представления и требования трудящихся в ходе четвёртой русской революции). М.: Фев-окт. 1993. Стр. 10 и 11.

Эти выводы, к сожалению, отражают состояние массового сознания трудящихся и в настоящее время. За 20 лет ситуация качественно не изменилась.

Идейный багаж эксплуатируемых трудящихся России состоял в период перестройки и четвёртой русской революции в основном из пропагандистских истин тоталитарной КПСС. Идеология КПСС была сталинистской, но задрапированной марксистско-ленинской фразой. Чем дальше, тем труднее было скрывать полное несоответствие пропагандистских штампов (да и всей тоталитарной идеологии КПСС) реальной действительности. Слоганы и клише типа «Народ и партия — едины!», «Забота партии и правительства о благе народа», «Благо народа — высшая цель деятельности КПСС», «Рабочий класс — это класс-гегемон», «СССР — страна социализма» скорее раздражали, нежели обманывали и убаюкивали советских трудящихся³. При этом в массовом сознании трудящихся возникал реальный идейный вакуум. Его заполняли разнообразные фрагменты вульгаризированного марксизма, марксизма-ленинизма и — в связи с прорывом информационной блокады — всевозможные идейные продукты буржуазной науки об обществе и буржуазной пропаганды.

Многим, в том числе и членам Комитета «Содействие» была видна крайне слабая идейная вооружённость трудящихся. Благо, что в ряде критических ситуаций выручал классовый инстинкт, но, к сожалению, далеко не все-

³ К слову сказать, пресловутое «здоровое ядро в Политбюро ЦК КПСС» (М.С.Горбачёв, А.Н.Яковлев, Э.А.Шеварднадзе и другие соавторы перестройки) не то чтобы верило в эти пропагандистские поделки, а, скорее, надеялось, что народ ими всё ещё загипнотизирован. И, видимо, не готово было реально оценить ситуацию с массовым сознанием. Иначе откуда бы взяться такому грубо ошибочному лозунгу перестройки, как «Больше демократии, больше социализма!»? При этом напоминалось и вспоминалось, что в СССР развитой социализм и самая передовая в мире демократия. Советские люди думали: «Если ещё больше **такой** демократии и **такого** социализма, то лучше не надо».

гда⁴. Нам было отчётливо видно критическое отставание идеологических и теоретических разработок от практически-политических потребностей демократического рабочего движения, развёртывающегося в СССР и в России. А кроме того, возникли и расширялись антитоталитарные и антиимперские народные фронты в ряде республик СССР. Их идеологии также требовали теоретического укрепления, включая и укрепление против соблазнов национализма.

Мы делали больше, чем могли. Делали, как умели. Сейчас сделанное в те годы в теоретической области стало несомненной классикой. Но это другая тема. Для темы же моего доклада достаточно констатировать, что созданный в 1991 году Институт перспектив и проблем страны вполне удовлетворительно обеспечивал теоретическими и идеологическими разработками наше содействие рабочему движению.

Распространение (пропаганда) собственной идеологии демократического рабочего движения и соответствующих этой идеологии теоретических и прикладных знаний стало одним из направлений нашего содействия этому движению. А Школа трудовой демократии сделалась центром этой работы. Она вобрала в себя и продолжила наш пропагандистский (и не только пропагандистский) опыт, накопленный в 1987 -1993 гг.

Свои первые семинары ШТД провела в июне 1994 г. в Санкт-Петербурге и в июле 1994 г. в Москве. Затем ежегодно проводилось от 6 до 12 семинаров на разнообразные актуальные темы, но каждый из семинаров непременно был пронизан увязанностью актуальной проблематики со стратегией демократического рабочего движения и тем

⁴ *Характерный пример — действия (тактика) шахтёрского движения. Следуя классовому инстинкту, оно не поддавалось на посулы горбачёвского руководства и не отступило от принципов классового демократического рабочего движения, создало Независимый профсоюз горняков (1990) и Независимый профсоюз горняков России (1991). Но разобравшись, что политика правительства Ельцина — тоже антинародная, шахтёрское движение не смогло. За что и получило в своё время (и на некоторое время) народное прозвище «опричники Ельцина».*

самым — с собственной идеологией движений эксплуатируемых трудящихся. География семинаров ШТД обширна: Тольятти, Уфа, Североуральск, Ярцево, Сызрань, Невинномысск, Ульяновск, Санкт-Петербург (и Всеволожск), Москва, Минск, Борисов, Чернигов, Киев, Вологда, Лиски, Челябинск, Соликамск, Новосибирск, Бердск, Омск, Мытищи, Тула, Шахты, Кемерово, Миасс, Домодедово, Тутаев, Ярославль, Волга от Тольятти до Астрахани и обратно и др. На каждом из обычно двухдневных семинаров прилежно трудились от 15 до 40 рабочих и низовых профсоюзных активистов. За 19 лет — несколько тысяч участников.

Не скрою: хотелось бы — больше. И главное — эффективнее.

3.

Аудитория Школы трудовой демократии

Цель ШТД — помочь рабочим и низовым (как правило, неосвобожденным) профсоюзным активистам получить знания, необходимые трудящимся для плодотворной 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 и партийной принадлежности. Учебные семинары ШТД для рабочих и низовых профсоюзных активистов бесплатные.

В 1990-е годы Школу довольно охотно приглашали для проведения семинаров профорганизации ФНПР. Довольно скоро выяснилось, что на семинары приходят в основном освобожденные профкомовцы, бухгалтера, секретарши профкомов и другие подобные борцы за рабочее дело. Пришлось принять меры. Помню, мы поставили профкому Кировского завода (СПб.) условие: если среди 20 участников семинара не будет хотя 10 рядовых рабочих и неосвобожденных низовых профорганизаторов, то мы семинар не станем даже открывать. Профком не мог решить эту задачу несколько дней. Но кое-как решил.

А вообще замечено: профкомы ФНПР проводят учебные семинары в рабочие дни, а классовые профсоюзы — в выходные и в праздничные дни. В рабочие дни рабочие работают. Поэтому почти все семинары ШТД проходят в выходные и праздничные дни. ШТД охотно приспособляется к своей «профильной» аудитории.

Конечно, в выходные обнаруживается семья. Она чаще всего не любит отпускать мужа или жену на какой-то там семинар⁵. ШТД призывает рабочих приходить на семинары семьями. И приходят. Нередко отцы с детьми-дошкольниками. Дети, кстати, ведут себя на семинарах тихо.

Стоит ли говорить, что собираются люди разных возрастов, разных характеров, разных убеждений, разного уровня знаний, обладатели разного жизненного опыта. Но ведь точно такая же «смесь» людей и во всём народе, и во всём рабочем классе. Мы мечтаем о солидарном классовом действии, мы призываем к этому всех трудящихся и эксплуатируемых. На каждом семинаре нам вместе с участниками приходится искать пути и приёмы, обеспечивающие взаимопонимание и слаженную учёбу. Как будто каждый раз мы ищем, находим и усваиваем прообраз тех действий, которые когда-нибудь и правда обеспечат единство всего рабочего движения. О том, как мы это делаем, в разделах 5 и 6.

4.

Программы Школы трудовой демократии

Идеологический профиль школы не исключает рассмотрения на семинарах любых содержательных проблем, актуальных для трудящегося и его семьи, для трудового

⁵ Однажды на семинаре, связанном с забастовочными требованиями рабочих к администрации «Форд-Мотор компании», я спросил у нескольких членов профкома, как их семьи относятся к их профактивности. Ответили трое. Один сказал: «Нормально, терпят». Другой: «Мне пришлось поставить жену перед выбором: или у меня профработа, или придётся расстаться. Сейчас привыкла». Третий понурился и сказал совсем тихо: «А меня семья не понимает...». Так он это сказал, что с тех пор боюсь задавать свой вопрос.

коллектива или класса эксплуатируемых трудящихся. Программы ШТД не включают только инструктажей по «профсоюзному ремеслу» (как оформить протокол собрания, как написать заявление, как обратиться к начальнику и т.п.) и юридических консультаций. Но коренные вопросы (принципы) профсоюзного и партийного строительства — наши профильные программные вопросы. Правда, за всё время только дважды довелось проводить семинар именно по партийному строительству рабочей партии (по просьбе Белорусской партии труда). Несколько «прицеливались» к вопросам партстроительства «продвинутые» классовые профсоюзы (Профсоюз ОАО АвтоВАЗ «Единство»; Профсоюз лётного состава; профсоюз во Всеволожске). Вопросы же профсоюзного строительства рассматриваются и напрямую, и в увязке с другими актуальными проблемами практически на каждом семинаре. Чем активнее классовый профсоюз, чем напряжённее его борьба с работодателем, тем ближе подходят члены такого профсоюза к выводу об ограниченности профсоюзной формы борьбы, тем чаще задумываются о политике, о классовой партии⁶.

ШТД издала программы многих проведённых семинаров, чтобы облегчить выбор темы и помочь самостоятельно организовать семинар⁷.

Сравнительно недавно мы выпустили первую часть сборника программ проблемных дискуссий⁸. Прилагаю к докладу оглавление этого сборника и два раздела:

⁶ *И тем активнее агитируют их имеющиеся партии; нередко соблазняют. Политический иммунитет у современных российских даже классовых профсоюзов в явном дефиците. У корпоративистских профсоюзов, объединённых в ФНПР, его нет вовсе по самим принципам их устройства. Этот всеобщий для российских профсоюзов политический иммунодефицит самым несомненным образом подтверждает актуальность культивирования в сознании трудящихся собственной классовой идеологии.*

⁷ Для примера: *Программы учебных семинаров для рабочих и низовых профсоюзных активистов (апрель 1998 — февраль 2000) Порядок проведения. Вопросы проблемных дискуссий.* — «Бюллетень ШТД» Вып. 19. М.: 2001.

⁸ *Ракитский Б.В., Ракитская Г.Я., Мандель М.Д. Проблемные дискуссии в Школе трудовой демократии (избранное из программ*

**Проблемные дискуссии из цикла семинаров:
ОРГАНИЗАЦИЯ, СТРАТЕГИЯ И СПОСОБЫ
ДЕЙСТВИЙ ПРОФСОЮЗОВ**

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

«Взаимоотношения работников и работодателей, социальное партнерство в России»

**Проблемные дискуссии из цикла семинаров:
ПРОФСОЮЗЫ И ПОЛИТИКА. ТРУДЯЩИЕСЯ
И ЭКСПЛУАТИРУЕМЫЕ
КАК ОБЩЕСТВЕННЫЙ КЛАСС**

«Профсоюзы и политика»

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

5.

Педагогика Школы трудовой демократии

Аудитория ШТД — эксплуатируемые трудящиеся, но не все, а та их часть, которая не смиряется с эксплуатацией и стремится освободиться от неё, противостоять ей. Это те, кто поставлен в униженные общественные условия, но сохраняет чувство собственного человеческого достоинства. Если совсем коротко выразить суть всей педагогики нашей ШТД, то это поддержка и культивирование человеческого и гражданского достоинства. Мы с самого начала исходим из того, что рабочая политика есть проявление человеческого достоинства и гражданской ответственности рабочего человека и рабочего класса.

семинаров для рабочих и низовых профсоюзных активистов). Часть первая. — Период. Изд. «Бюллетень Школы трудовой демократии» Вып. 35. М.: 2011. 51 с.

Человеческое достоинство эксплуатируемого трудящегося — самая драгоценная драгоценность на свете. Ради неё, ради её сохранения и развития и существует ШТД.

Как и всякая гуманистическая педагогика, педагогика ШТД строится на принципах уважения и требовательности. Мы очень быстро отучили являться на занятия с запахом спиртного. Быстро пресекли люмпенское и жлобское отношение к нашей Школе. Мы, чёрт побери, не гранты окучиваем, а служим рабочему делу.

И ещё. Мы изгоняем со своих занятий нацистов и некоторых иных, сильно на них похожих. Даже если они рабочие. Тут толерантность неуместна. Очень мы в этом отношении похожи на знакомых нам анархистов.

Как мы стараемся учить? Бережно, терпеливо, не теряя самых светлых надежд и ожиданий. Приход трудящегося к собственной классовой идеологии, её приятие — это как чудо, но обыкновенное чудо. Придёт время — и оно обязательно свершится. Его не надо торопить. Обретение собственного мировоззрения (и не обрывочно, а целостного) — дело интимное, сокровенное, личное.

Многим рабочим боязно активно вступать в обсуждение проблем, они робеют говорить перед двумя десятками людей. Поэтому перед общей дискуссией мы прорабатываем вопрос в «малых группах» — по 5-7 человек. Зорко следим, чтобы какой-нибудь говорун не подменил собою общего разговора. В «малых группах» обычно рассуждают и активно слушают друг друга *все до одного*.

С разбивкой на группы связана одна тонкость. Люди рассаживаются на семинаре рядом со знакомыми или «по коллективам». А нам-то желательно, чтобы круг знакомых и понимаемых расширился у каждого участника семинара. Хорошо работает приём «На первый — четвёртый рассчитайсь!». Все первые — одна группа, все вторые — другая и так далее. В составе группы для разработки вопроса оказываются люди мало знакомые, с кем никогда не разговаривал и с подходами и мыслями которого не знаком. Вот и знакомятся взаимно с мыслями и подходами, расспрашивают, спорят, иногда радуются, иногда дивятся или негодуют. Но понимают один другого! Понимают сходства и

различия. Это ли не реальный шаг к сознательному единству?

Основную форму занятий на семинарах ШТД мы называем проблемной дискуссией⁹. Название это условное, весьма, наверное, неточное. Речь не об обмене мнениями многознающих людей, не о научном диалоге или споре. Цель наших дискуссий — попытаться напрячь мозги, выложить мысли, которые скопились по поставленному вопросу, выслушать, что думают товарищи, попытаться вместе и используя жизненный опыт найти ответ на вопрос. Именно этим обычно занимается группа из 5-7 человек минут по 40-60. Тут нечего запоминать и записывать. Тут надо слушать и соображать, слушать и реагировать.

После этого опять работаем все вместе, весь семинар «дискутирует». Группы докладывают, что у них получилось. Задаются вопросы, звучит контраргументация. Профессор ведёт обсуждение, направляет его. Иногда профессора или специалисты читают мини-лекции — минут по 5-10. (За два дня таких коротких лекций и справок бывает от 5 до 8). Подводятся итоги обсуждения того или иного комплекса вопросов, и опять начинаем работать малыми группами. При подведении итогов опять-таки нечего записывать и запоминать. Память у большинства рабочих устроена очень практично. В неё трудно втиснуть что-то значительное новое. Но если рабочий что-либо усваивает (как в дискуссии), то будьте уверены: это всерьёз и надолго. Прочно держит память рабочего человека золотишки добытых (усвоенных) знаний.

Ну, а кроме того мы издаём и раздаём участникам семинара брошюры¹⁰ по тематике семинаров ШТД. Сейчас

⁹ Мысляева И.Н. *Проблемная дискуссия с использованием метода работы по группам (Цели, содержание, методика проведения). Для рабочего преподавателя.* — В период. изд. «Бюллетень ШТД» Вып. 4. М.: 1997. 17 с.

¹⁰ *Поначалу мы огорчались, когда наши весьма научные, эксклюзивные, но популярно написанные брошюры участники семинаров называли методичками. Я даже спросил однажды: «А что, товарищи, «Капитал» К.Маркса тоже методичка?» — «Нет, наверное, — был ответ. — «Капитал» толстый. Это книга».*

перечень наименований таких брошюр перевалил за 150. Есть и большой учебник «Социально-трудовые права и свободы: российские и международные принципы, нормы, проблемы». Этот учебник написан по программам высшего классового образования. Ещё у нас есть периодическое издание «Энциклопедия трудящегося и эксплуатируемого народа»; к 2013 г вышло 14 выпусков. Всё это есть на сайте ШТД www.shkolatd.ru Рабочие теперь, особенно молодые, «сидят» в Интернете.

Почему мы ценим дискуссию? Потому что на ней не заснёшь. Поневоле ломаешь голову, заходишь в тупик и ищешь из него выход. Становится понятным, в чём соль вопроса. Постепенно научиваешься отличать тупиковые подходы от сулящих дельный ответ. Профессор, ведущий общую дискуссию, получает аудиторию с мозгами, приготовленными к предметному восприятию знаний.

Но, конечно, бывает нужда и в иных формах занятий, так что приходится быть наготове.

Трогательный эффект возникает при участии в одном семинаре и при работе в одной проблемной малой группе рабочих и, скажем, учителей или музыкантов. Очень мы всегда рекомендуем рабочим приглашать на семинары врачей, учителей, честных журналистов и т.п. Депутаты сами приходят, особенно муниципальные.

Ещё один важный аспект нашей педагогики. Люди живут теперь в обществе, конституция которого запрещает делать какую-либо идеологию государственной и обязательной для всех. На слуху и в обиходе много идеологий или обрывков идеологий. Трудящийся человек, с одной стороны, теряется в этом многообразии, а с другой — весьма восприимчив к разным идеям и идеологиям. Участники высказывают на семинарах те идеи, которые они почерпнули, которые кажутся им подходящими, , в том числе и совершенно чуждые рабочему демократическому движению.

Как к этому относиться? Как реагировать? По нашему убеждению и опыту ничего не надо ни замалчивать, ни охаивать. Не надо нервничать и кидаться переубеждать. Надо учиться работать с аудиторией, начинённой смесью

идей и идеологий. Но всемерно способствовать продвижению товарищей к сознательному отмежеванию от некоторых идей именно как от чуждых. Эта работа сложная и тонкая. И постоянная.

6.

Атмосфера Школы трудовой демократии

В Школе трудовой демократии может быть только одна атмосфера — товарищеская. Это-то понятно и достигается сравнительно быстро. Но не само собой. Каждый должен внести в формирование общей атмосферы свой взнос. Например, такт, доброжелательность, участливость, терпимость, внимательность, дисциплинированность, искренность и т.п.

Ключевая особенность аудитории семинаров ШТД, лежащая, мне кажется, в основе всей атмосферы Школы, — высокая готовность участников организованно работать. Для организаторов и профессоров ШТД это было с самого начала неожиданным и приятным сюрпризом. Мы были очень тронуты. А теперь воспринимаем как норму, как свойство нормальной рабочей аудитории. Видимо, это свойство передаётся даже дошкольникам, когда они иной раз целый день присутствуют на семинаре: не было случаев «детских скандалов».

У белорусов мы научились посиделкам. По вечерам после занятий чем людям заняться? Бывало, что расходились после ужина по комнатам и общались по несколько человек, обычно знакомые. А как быть тем, кто мало с кем знаком?

У ФНПРовских профсоюзов — там как? После ужина либо петь принимаются, либо проигрывают и танцы. Ничего в этом плохого нет, даже хорошо. Но новые, классовые профсоюзы такое времяпровождение отрицают в принципе. Даже удивительно было сперва: «Что мы — петь-плясать приехали? Нам поговорить друг с другом надо, побольше полезного перенять».

Это не наигранно, это не выдумка. Я однажды спросил, как люди проводят время 1 Мая после демонстрации. Мне ответили: «Идём по домам, к семьям. Праздник же!» Я

посоветовал попробовать устраивать загородные маёвки вместе с семьями. Это дело пошло, прижилось. Я потом на одной маёвке был. Разожгли костёр, жарили шашлыки и оживлённо разговаривали ...о делах своего профсоюза.

Так и на посиделках. Оживлённо обсуждаются самые разные темы. Засиживаемся, бывает, далеко за полночь. Всплывают подчас совсем сокровенные темы. Посиделки — дело ценнейшее, очень созидательное; ни с чем не сравнимый способ общения.

Бывает на семинарах и очень тревожная атмосфера. Помню майский двухдневный семинар под Уфой. Задача была необычная — своего рода штабные учения по предстоящей забастовке. Очень все были собраны и очень ответственно занимались. В другой раз семинар коллективно экспертировал забастовочные требования к администрации (семинар собрали в период приостановки уже идущей забастовки, а на забастовке всегда тревожная атмосфера).

Тольяттинцы организовали два семинара для пикетирующих во время пикета на Горбатом мосту (на пикете перебивалась вся профсоюзная Россия). Мы полезно «посеминарили» один раз прямо в скверике Павлика Морозова, другой раз — под Горбатым мостом (шёл дождь).

Есть такое научное понятие — «общественное пространство жизни класса». Российский рабочий класс такое пространство только-только начинает создавать. ШТД стала частью этого пространства, признаётся рабочими своей.

Нас это радует и обязывает.

Посевы добра, человеческого и гражданского достоинства не могут не прорасти (Вместо заключения)

Политический ландшафт нашей Родины, оживший было в годы четвёртой русской революции, в последние 20 лет становился всё угрюмее и безжизненнее. Кривляния политических зомби и политических клоунов — не в счёт.

Народ безмолвствует. Народ то выживал, то теперь вот шибко озабочен кредитами. У тех, кто посвятил и время, и силы политическому просвещению, пропаганде соб-

ственной идеологии демократического рабочего движения подчас опускаются руки и наплывает горькое: всё зря, всё без толку...

Вот почему всякий раз, когда искрится среди кромешной политической тьмы нечто живое, человеческое, чувствуешь облегчение, чувствуешь, что ещё жива надежда. И решаешь, как когда-то Аввакум, «ино еще побредём».

Вот как однажды в мае 2005 ободрил нас Сергей Александрович Ештокин — один из руководителей идеально организованной и образцово проведённой победной забастовки в авиакомпании «Башкирские авиалинии» 8 июля 2004 г.:

«Сегодня встретился с бортпроводником, который ходил по авиакомпании с обходным листом. Он увольнялся из нашего беспредела, но при этом у него на лице не было печали и страха, который почти всегда бывает у всех, кто меняет место работы.

Все мы люди, и для каждого из нас кардинальная смена обстановки — стресс. Он сказал очень важную для всех нас вещь. Знаешь, Серёга, - сказал он, - плохо, что практически не стало компании, в которой я проработал 17 лет. Я нашёл себе работу в городе, и я уйду с высоко поднятой головой. Я понял, что теперь, если меня попробуют унижать, — я не буду молчать. Если будет нарушен мой контракт — я не буду молчать, я знаю, как теперь быть и что теперь делать. Я стал другим человеком, я стал Человеком, а помогли в этом мне вы. И он пожал крепким мужским рукопожатием мне руку и сказал спасибо.

Профессор, уважаемая Галина Яковлевна!

Я хочу сказать, что это рукопожатие и это спасибо предназначается и Вам. Ведь и мы стали Человеками благодаря Вам. Этим можно гордиться, значит, жизнь не прожигается впустую, если даже один человек, а ведь он не один, благодарит нас всех. Значит, мы живем в полную силу, если есть люди, которые благодаря нам обретают свое человеческое Достоинство»¹¹.

¹¹ Это нелёгкое *ВРЕМЯ СОВЕСТИ* — активная жизненная позиция. Избранное из переписки 2005-2007 г.г. — Период. Изд. «Трудовая демократия». Вып. 54. М.: 2007. Стр.38.

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 ак-
тивистов)

Часть первая

Москва 2011

О Г Л А В Л Е Н И Е

<i>Введение</i>	7
<i>Проблемные дискуссии из цикла семинаров:</i> 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
<i>Проблемные дискуссии из цикла семинаров:</i> 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
<i>Проблемные дискуссии из цикла семинаров:</i> 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

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, “оборзеваяют”)?

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 **большую** 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 экс-
плуатируемые 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, зани-

мающееся 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 соглашаются 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 убежде-

ний, 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 внутривнутрипартийная 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 господ-бога).

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

Научная литература

Доклад на Международной конференции

**Ракитский
Борис Васильевич**

**ПРОПАГАНДА СОБСТВЕННОЙ ИДЕОЛОГИИ
ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ:
ОПЫТ ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ
1994-2013 ГОДОВ**

Набор и макетирование
.Б.В.Ракитский

Школа трудовой демократии имени Г.Я.Ракитской
Россия, 119361, Москва, ул. Озёрная, 25, кв. 287

Подписано к печати 29 октября 2013 г. Объем 39 стр.
Тираж 150 экз. Распространяется бесплатно

Отпечатано на собственном ризографе