

ЧТО ТАКОЕ ПРОФСОЮЗ?

Профсоюз - это собственная, независимая от государственных органов, работодателя и его администрации классовая организация рабочих, создающаяся с целью защиты их социальных и экономических интересов. Профсоюз может и должен выступать активным защитником прав всех трудящихся - не только своих членов, проявлять солидарность с борьбой рабочих за свои права, где бы эта борьба не происходила - ведь именно в сплоченности, организованности и солидарности и состоит реальная сила рабочего класса и залог его победы.

ОТ КОГО И ОТ ЧЕГО ПРОФСОЮЗ ЗАЩИЩАЕТ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ?

В первую очередь, от произвола работодателей и администрации - стремясь получить максимальную прибыль, владельцы предприятий часто готовы идти на нарушение не только условий трудовых соглашений и коллективных договоров, но и закона. Однако это не все. Профсоюз должен бороться за улучшение условий труда и быта рабочих, за повышение заработной платы, за рабочий контроль над производством и т.д. Это означает - больше затрат, т.е. меньше прибыли. Поэтому работодатели всегда боятся появления на предприятии боевого профсоюза. Государство выражает интересы собственников - работодателей. Это - анти-рабочее государство. Профсоюз должен защищать трудовой коллектив от давления со стороны государственных органов. Может ли волк пасти овец? Может ли профсоюз, в который входят представители работодателя и администрации, последовательно защищать интересы рабочих? **НЕТ!** Профсоюз должен состоять только из рабочих!

КАК РАБОТАЕТ ПРОФСОЮЗ И КАК ОН ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ЗАЩИТУ СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ РАБОЧИХ?

Формы профсоюзной борьбы могут быть самыми разнообразными - все зависит от конкретной ситуации и выдвигаемых требований. Это, во-первых, совместные действия рабочих по защите своих прав и организация планомерного давления на администрацию. Это и участие в трехсторонней комиссии по заключению коллективного договора и контроль его выполнения. Это квалифицированная юридическая помощь, защита интересов рабочих в судах и обращение в органы государственной власти в случае незаконных действий работодателя и администрации. Это организация акций протеста и солидарности (пикетов, факсовых кампаний и т.д.), взаимодействие с другими организациями рабочих. Это, наконец, забастовка - законная, эффективная, но тяжелая для ее участников мера, к которой поэтому прибегают только в крайних случаях. К тому же, в некоторых отраслях забастовка вообще запрещена нашими антирабочими законами. Но, в любом случае, успех может быть обеспечен только решительностью и солидарностью членов профсоюза и всего трудового коллектива. Никто не сможет изменить жизнь рабочих к лучшему, кроме них самих.

ПОЧЕМУ ПРОФСОЮЗ ДОЛЖЕН БЫТЬ МНОГОЧИСЛЕННЫМ?

По одиночке нас легко разбить - запугать, уволить, затаскать по судам. Вместе мы - сила. Когда мы едины - нам нечего бояться, боятся нас, наших совместных действий. Чем больше рабочих объединяется в профсоюз - тем он сильнее, тем эффективнее он может

защищать права и добиваться выполнения требований трудового коллектива. Солидарны должны быть не только работники одного предприятия. У рабочих повсюду общие интересы - лучшие условия и безопасность труда, достойная зарплата, хорошее жилье, медицинское обслуживание, бесплатное образование для детей, право на отдых и защита от безработицы, другие социальные гарантии. У рабочих повсюду общие проблемы - низкая плата, штрафы, произвол администрации, плохие условия труда, отсутствие социальных гарантий и, порою, минимальных средств к существованию... Значит, и борьба у них - общая. Поэтому профсоюзы объединяются между собой, оказывают друг другу солидарность, борются не только за коллективные договоры - но и за отраслевые и генеральные соглашения, новые законы и международные договоры в области защиты труда.

ПОЧЕМУ ТАК ВАЖНА СОЛИДАРНОСТЬ РАБОЧИХ В БОРЬБЕ ЗА СВОИ ПРАВА?

Никакие индивидуальные или коллективные трудовые соглашения не могут ухудшать положение рабочих относительно норм Кодекса Законов о Труде. Но - власть в руках работодателей. Их не устраивают «слишком большие» гарантии, которые сегодня дает рабочим закон. Они пытаются его изменить. Это коснется каждого. Это коснется всех. Поэтому так важно, чтобы работники разных предприятий совместно отстаивали свои общие права. Объединившись, рабочие становятся той силой, с мнением которой вынуждены считаться самые высокие органы государственной власти. Кроме того, работники тех категорий, которым запрещены забастовки не всегда могут бороться за свои интересы так же эффективно, как другие. Но им может помочь солидарность рабочих других предприятий.

ЧТО ТЕРЯЕТ ТОТ, КТО НЕ СТАЛ ЧЛЕНОМ ПРОФСОЮЗА ИЛИ ВЫШЕЛ ИЗ НЕГО?

Прежде всего, он теряет возможность организованной защиты своих прав и остается один на один с администрацией. Он теряет защиту от увольнения и юридическую поддержку, которыми пользуется член профсоюза. Только профсоюз может представлять трудовой коллектив при заключении коллективного договора. Тот, кто не является членом профсоюза, не может участвовать в регулировании условий труда и его оплаты, порядка предоставления отпусков, жилья, материальной помощи, путевок, вопросов трудового распорядка и дисциплины. Это право он предоставляет другим, а сам остается пассивным наблюдателем в тот момент, когда решается его собственная судьба. Кроме того, выходя из профсоюза, работник ослабляет его - а это выгодно только администрации. Объединение рабочих даже в самый неактивный профсоюз - уже помеха ее произволу. Профсоюз не позволяет работодателю полновластно и единолично вершить судьбы предприятия и его работников, решать за их счет свои проблемы.

ПОЧЕМУ МОЖЕТ ПОТРЕБОВАТЬСЯ СОЗДАНИЕ НОВЫХ ПРОФСОЮЗОВ?

К сожалению, руководство многих, в особенности, «официальных» профсоюзов сегодня куда больше озабочено собственным обогащением за счет профсоюзного имущества и подачек администрации, чем борьбой за интересы рабочих. Профсоюзные собрания не проводятся годами. Рядовые члены не имеют никакого влияния на работу руководства, их интересы преданы ради интересов работодателей. Членство в таких профсоюзах оказывается чисто формальным. Попытки активистов изменить эту ситуацию сплошь и

рядом наталкиваются на ожесточенное сопротивление заевшихся профсоюзных бюрократов, боящихся (и не без оснований!) потерять свой кусок жирного пирога. Если борьба за радикализацию такого профсоюза не дает результатов, то для эффективной защиты интересов и прав рабочих нужно создавать новые - боевые, классовые профсоюзы, куда будет закрыт вход работодателям и администрации. Мы не отказываемся от солидарности с рабочими - членами стояновских профсоюзов, но мы отказываемся от сговора с продажным руководством этих профсоюзов - пособником администрации и врагом трудового коллектива.

КАК ДОЛЖЕН ДЕЙСТВОВАТЬ РАБОЧИЙ ПРОФСОЮЗ, ЕСЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ УЖЕ СУЩЕСТВУЕТ НЕСКОЛЬКО ПРОФСОЮЗОВ?

Прежде всего, помнить, что рабочие сильны в единстве. «Разделяй и властвуй» - вот лозунг работодателя и администрации. Мы не должны идти у них на поводу. Мы должны добиваться единства действий всех профсоюзов в борьбе за права и интересы рабочих. Понятно, что продажные профсоюзные бюрократы сами никогда не станут выступать против администрации. Но мы можем их заставить - ведь любой бюрократ куда больше дрожит за свое кресло, чем за интересы хозяина. Ой-ой-ой, если это кресло начнет качаться! Но лучше гнать продажных чиновников из профсоюза и выбирать новое руководство - из самих рабочих!

Солидарность профсоюзов, сплоченность трудового коллектива - залог победы, дразги и недоверие между ними - путь к поражению. Нам не по пути только с теми, кто отстаивает враждебные рабочим интересы!

ПОЧЕМУ НУЖНО ПРОВОДИТЬ РЕГУЛЯРНЫЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ СОБРАНИЯ?

Собрание членов профсоюза является его рабочим органом. На нем решаются абсолютно все вопросы организации, ее деятельности, избираются руководящие органы профсоюза. Профсоюзное собрание дает указы руководству, которым оно должно следовать. Работа профсоюза должна быть максимально открытой и демократичной. Но для этого необходимо открытое совместное обсуждение всех вопросов, активное участие членов профсоюза в принятии решений и контроль с их стороны за деятельностью выборных органов. Регулярные собрания, отчеты и перевыборы руководства - это гарантия того, что профсоюз всегда будет выражать интересы работников.

ПОЧЕМУ У ПРОФСОЮЗА ДОЛЖНО БЫТЬ СВОЕ СРЕДСТВО ИНФОРМАЦИИ?

Тот, кто ничего не знает о своих правах, уж точно никогда не станет за них бороться - вот логика работодателя. Да и как тут бороться, если администрация постоянно талдычит, что денег нет, что она и без того делает для рабочих все возможное, что на других предприятиях ситуация еще хуже. А попутно не забывает припугнуть недовольных возможными взысканиями и увольнениями. Чтобы эффективно бороться за свои права, нужно знать правду!

Каково реальное положение дел на предприятии? Куда идут деньги из его фондов? Как выполняются условия коллективного договора? Что делает для рабочих администрация и что делает профсоюз? Какие права есть у работников? Как они защищены от произвола администрации? Что на самом деле происходит на других предприятиях? Правдивые ответы на такие вопросы должен получить каждый работник. Для этого не достаточно слухов и разговоров по углам. Эта информация должна быть открытой и общедоступной. Профсоюз должен иметь на предприятии своё средство информации - доску объявлений,

листовку, газету. Поговорил - забыл, а газета - вот она, всегда напомнит.

Администрация хочет, но не имеет права препятствовать распространению материалов профсоюза. Поэтому профсоюзная газета - это не только источник неискаженной информации, но и коллективный организатор рабочих, помогающий им согласовывать свои действия и совместно отстаивать свои интересы.

ПОЧЕМУ ПРОФСОЮЗУ НЕОБХОДИМО СОБИРАТЬ ЧЛЕНСКИЕ ВЗНОСЫ?

Наличие у профсоюза собственной кассы - необходимое условие его независимости. Это возможность издать печатные материалы, например, листовки или газету. Это возможность обеспечить своим членам квалифицированную правовую помощь - от консультации по вопросам коллективного договора до представительства в суде. Это финансирование деятельности профсоюза - переписки, ведения документации, телефонных переговоров и т.д. Это, наконец, касса взаимопомощи для оказания материальной поддержки членам профсоюза в случае экстренной ситуации (например, болезни), дискриминации их со стороны администрации или забастовки.

МОЖЕТ ЛИ АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАПРЕТИТЬ ПРОФСОЮЗ?

Согласно закону о профсоюзах, работодатель или его администрация не имеют права препятствовать созданию профсоюза, и даже должны оказывать ему содействие - предоставлять помещение, оборудование, телефон, транспорт. Но далеко не всегда бывает так.

Часто профсоюзные активисты сталкиваются с давлением или даже угрозами со стороны администрации. Значит ли это, что нужно сдать и прекратить борьбу? Нет! Закон, в данном случае, на стороне профсоюза.

Ни одно предприятие не может функционировать без рабочих. С другой стороны, никто не знает производство и не может его организовать лучше, чем сами работники.

Администрация это знает и боится, что и рабочие осознают свою коллективную силу. Отсюда и попытки запугать, расколоть рабочий профсоюз.

Если работодатель или его администрация препятствуют созданию профсоюза, нужно провести учредительное собрание без их ведома. Затем подготовить регистрационные документы и подать их для легализации в управление юстиции, которое выдает справку о легализации. Важно знать, что профсоюз является легальной организацией с момента проведения учредительного собрания. Вмешательство во внутренние дела профсоюза или препятствование его законной деятельности влечет за собой административную и уголовную ответственность. Поэтому если работодатель или администрация отказываются признавать профсоюз или преследуют его организаторов, нужно обращаться в прокуратуру или в суд. Но полагаться только на органы государственной власти не стоит. Нужно обратиться с просьбой о солидарности к другим профсоюзам и рабочим организациям - не только в нашей стране, но и за рубежом. Они могут провести пикеты протеста, засыпать администрацию предприятия и суд факсами и письмами с требованием прекратить преследования активистов, наконец, организовать забастовку в поддержку своих товарищей - рабочих.

МОЖЕТ ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ИЛИ ЕГО АДМИНИСТРАЦИЯ УЧАСТВОВАТЬ В МЕРОПРИЯТИЯХ ПРОФСОЮЗА?

Если профсоюз видит необходимость привлечения администрации предприятия или работодателя к участию в мероприятиях по защите трудовых или социально-

экономических прав работников, он может направить им приглашение. В противном случае никто не имеет права вмешиваться во внутренние дела профсоюза.

ЧТО ТАКОЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР?

Коллективный договор - это договор между наемными работниками и работодателем, имеющий силу закона на предприятии, в котором они договариваются о размере и форме оплаты труда, порядке предоставления отпусков, жилья, материальной помощи, путевок, о вопросах трудового распорядка, дисциплины и т.п. Коллективный договор может улучшать условия труда и оплаты на предприятии по сравнению с Кодексом законов о труде (КЗоТ), а также по сравнению с Генеральным и отраслевыми соглашениями (заключаются между ассоциациями работодателей и профсоюзами), но ни в коем случае не ухудшать их. Наличие на предприятии коллективного договора значительно улучшает положение работников - устанавливает для них равные условия труда, оплаты и социальной защиты, исключает возможность произвольных штрафов и увольнений.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА?

Профсоюз (или профсоюзная комиссия - если на предприятии несколько профсоюзов) представляют на переговорах о заключении коллективного договора интересы всех работников, независимо от их членства в профсоюзной организации, а значит, защищает интересы всего трудового коллектива. Профсоюзная комиссия формируется на основе пропорционального представительства - т.е. больше голосов в ней получает тот профсоюз, в который входит большее количество работников. Поэтому так важно иметь многочисленный боевой профсоюз или оказывать давление на руководство официального профсоюза - от этого напрямую зависит, по чьим правилам будет жить предприятие после принятия нового коллективного договора. Представители администрации не имеют права заключать коллективный договор от имени работников, поскольку они, хотя и являются сотрудниками предприятия, выражают интересы работодателя - владельца.

Из-за того, что интересы работников и владельцев предприятия противоположны друг другу (работники стремятся к увеличению заработной платы, социальных гарантий, улучшению условий труда, установлению ими самими норм выработки и графика работы, что означает снижение прибыли владельца), в ходе переговоров между их представителями могут возникнуть непреодолимые разногласия. Для поддержки своих требований профсоюз может организовывать собрания, митинги, пикеты, демонстрации, акции солидарности, а в случае, если разногласия не удастся преодолеть ни при помощи согласительной комиссии, ни посредника - имеет право на проведение забастовки. Но даже если трудовой договор заключен, сплошь и рядом случается, что администрация злостно нарушает его условия. Профсоюз может и должен бороться за их выполнение: контролировать все действия администрации, информировать о них трудовой коллектив, в случае нарушения коллективного договора - организовывать акции протеста, обращаться за солидарностью к другим профсоюзам и рабочим организациям, подавать в суд.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ СОКРАЩЕНИЯХ И УВОЛЬНЕНИЯХ?

Члены профсоюза не могут быть уволены без его согласия. Именно поэтому членство в

профсоюзе является единственной эффективной защитой от незаконного увольнения. Даже в случае сокращения штатов, реструктуризации или закрытия предприятия работодатель обязан провести с профсоюзом консультации по предотвращению или уменьшению количества увольнений и смягчению их неблагоприятных последствий (т.е. о том, как провести переподготовку увольняемых, в каком размере им должны быть выплачены выходные пособия и т.д.). Но профсоюз должен всеми средствами добиваться не половинчатых мер, а полного прекращения всех мероприятий, ведущих к увольнениям.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В ВОПРОСАХ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПЕНСИЙ?

Во время переговоров о заключении коллективного договора профсоюз может выдвигать и отстаивать требования относительно форм и систем заработной платы, расценок и тарифных сеток, схем должностных окладов, условий введения и размеров надбавок, доплат, премий, вознаграждения, поощрения и компенсационных выплат.

Профсоюз также контролирует подготовку документов, необходимых для назначения пенсий работникам и членам их семей, предоставление пенсионерам и инвалидам, работавшим на предприятии, равных возможностей в медобслуживании, обеспечении жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, социальными услугами и льготами.

После заключения коллективного договора профсоюз должен обеспечивать рабочий контроль над выплатой заработной платы. Если происходит задержка зарплаты, работодатель обязан предоставить профсоюзу информацию о наличии средств на счетах предприятия или разрешение на получение такой информации. Но даже если администрация плачет, что «денег нет», - не дело профсоюза «входить в ее положение», тем более что на директорскую зарплату денежки всегда находятся.

Профсоюз должен всеми силами бороться за своевременную выплату заработной платы - это одно из основных прав работников.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ НАРУШЕНИИ УСЛОВИЙ ТРУДА, ПРИ УГРОЗЕ ИХ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЮ?

Без согласования с профсоюзом администрация не имеет права решать вопросы введения, пересмотра и изменения норм труда, рабочего времени и времени отдыха. Она должна согласовывать с ним графики смен и предоставления отпусков. Профсоюз может не давать разрешение на проведение сверхурочных работ или работы в выходные дни, должен добиваться лучших условий труда, участвуя в разработке правил внутреннего трудового распорядка предприятия.

Профсоюз контролирует соблюдение норм законодательства о труде и охране труда на предприятии. Его представители должны участвовать в расследовании несчастных случаев, профзаболеваний и аварий. Для этого они имеют право беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места, проводить независимую экспертизу условий труда.

В случае выявления угрозы жизни и здоровью наемных работников профсоюз имеет право и должен требовать от работодателя или его администрации немедленного прекращения работы, как на рабочих местах, так и на предприятии в целом на время, необходимое для устранения угрозы, причем с обязательной выплатой всей заработной платы за этот срок.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ ЗДОРОВЬЕ, КУЛЬТУРУ И БЫТ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ?

Работодатель не заинтересован в том, чтобы тратить деньги на социальное развитие предприятия - это ведь значит делиться своей прибылью с рабочими. Но профсоюз может и в этой сфере отстаивать интересы трудового коллектива: добиваться улучшения условий труда, медицинского обслуживания, материально-бытовых условий. Профсоюз имеет право проверять работу учреждений торговли, общественного питания, охраны здоровья, детсадов, общежитий, транспортных предприятий и предприятий бытовых услуг, принадлежащих предприятию либо обслуживающих его.

Для того, чтобы профсоюз мог организовывать культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу, администрация обязана отчислять ему средства в сумме не меньше 0,3 процента фонда заработной платы - на валовые расходы, а в бюджетной сфере за счет выделения дополнительных бюджетных ассигнований. И эти деньги выделяются. На что тратит их руководство «стояновского» профсоюза - другой вопрос.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В ВОПРОСАХ ЖИЛЬЯ?

Профсоюз имеет право добиваться того, чтобы часть средств предприятия направлялась на строительство, реконструкцию и содержание жилья для работников и участвовать в определении размера этих отчислений. Именно профсоюз ведет учет тех, кто нуждается в улучшении жилищных условий, распределяет жилую площадь в домах, построенных на средства или с участием предприятия, а также ту жилплощадь, которая предоставлена ему в распоряжение в других домах.

Профсоюз контролирует жилищно-бытовое обслуживание наемных работников - не только распределение квартир, но и условия проживания в общежитиях. В этой сфере особенно часто встречаются нарушения законодательства, санитарных и пожарных норм, различные злоупотребления. Но не все работники знают, что профсоюз может помочь им в решении такого рода проблем.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ?

Профсоюз принимает участие в управлении социальным страхованием и представляет интересы работников в комиссиях соцстраха. Профсоюз участвует в определении того, какие социальные льготы и в каком порядке предоставляются рабочим, направляет их в санатории, профилактории, дома отдыха, туристические комплексы, базы и оздоровительные учреждения, проверяет организацию медицинского обслуживания наемных работников и членов их семей.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ ВОЗНИКНОВЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ?

Трудовой спор возникает, если профсоюз и администрация не могут прийти к соглашению относительно коллективного договора, если администрация нарушает коллективный договор или законодательство о труде, если нарушаются условия оплаты труда.

Для решения трудовых споров создаются примирительные комиссии, приглашаются посредники. Профсоюз представляет интересы работников во всех органах,

рассматривающих индивидуальные трудовые споры, принимает участие от имени трудового коллектива в примирительных комиссиях и трудовых арбитражах, и чем крепче и сильнее рабочий профсоюз, тем решительнее и весомее будет его слово. Однако, не всегда можно решить трудовые конфликты путем переговоров. Часто такое решение находится лишь благодаря тому, что администрация запугивает работников, вынуждая их отступить от своих требований.

Законодательством определены сроки, которые отпускаются на переговоры. По их истечении профсоюз имеет право на обращение в суд и на проведение забастовки. Кроме того, профсоюз всегда может обратиться за солидарностью к другим профсоюзам и организациям рабочих.

КАК ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРИВАТИЗАЦИИ ИЛИ БАНКРОТСТВЕ ПРЕДПРИЯТИЯ?

Банкротство предприятия болезненно для работников - как правило, оно означает массовые сокращения и увольнения, часто - снижение заработной платы или потерю всяческой надежды на возвращение долгов по ней. Покупатели предприятия, его владельцы и их кредиторы, озабоченные заключением выгодной сделки или защитой своего имущества, склонны решать свои проблемы за счет трудового коллектива. Поэтому защита со стороны профсоюза очень важна для рабочих в этот момент. От его позиции во многом зависит, будут ли учтены права и интересы работников при процедуре банкротства. Именно профсоюз представляет трудовой коллектив в комитете кредиторов предприятия-должника.

Приватизация - какая бы она ни была - это всегда удар по рабочим. У «частника» намного труднее вырвать кусок из рук, чем у государства, которому хоть что-то, да приходится выделять из бюджета на социальные гарантии. Нормы законодательства для госпредприятий не такие грабительские, как для частных. Частные интересы - это интересы чистой наживы, ради которой собственники не останавливаются ни перед чем. Опыт показывает, что приватизация всегда тянет за собой увольнения, удлинение рабочего дня, ухудшение безопасности, сокращение свобод для рабочих, выселение из общежитий или повышение платы за них и прочие «прелести» свободного предпринимательства. Задача профсоюза - любой ценой не допустить приватизации. Если же этого сделать не удастся - бороться за максимальное сохранение существующих гарантий.

ЕСТЬ ЛИ ПРОБЛЕМЫ, КОТОРЫЕ ПРОФСОЮЗ РЕШИТЬ НЕ МОЖЕТ?

Профсоюз вынужден действовать в тех условиях, которые создает для него государство. Хозяевам жизни и их прихвостням - бюрократам плевать на то, как живут люди, каждый день производящие для них все новые и новые блага. В погоне за прибылью они все больше наступают на рабочих, принимают новые антирабочие законы, отбирают последние права и социальные гарантии. Чем меньше они отдадут рабочим, тем больше получают сами. Отсюда - и запреты забастовок на транспорте, энергетических предприятиях, в пожарной охране. Отсюда - и новый, выгодный для них Закон о профсоюзах. Отсюда - и планы принять новый КЗоТ. Чтобы противостоять этому, профсоюзу мало, рабочим нужна организация, которая будет отстаивать их политические интересы - своя, рабочая партия. Сейчас у нас такой партии нет. Все они, в какие бы цвета ни красились, какими бы словами ни назывались, защищают себя, а не рабочих. Нам нужна своя партия, созданная не для дележки парламентских кресел и не для обслуживания бизнеса. Нам нужна партия, которая борется за наши права, за рабочее законодательство, за рабочую власть. За рабочую власть во всем мире, вместе с рабочими партиями других стран. Тот, кто производит, тот и должен управлять. Только то общество, которое управляется рабочими, сможет гарантировать рабочим достойную жизнь и уверенный взгляд в будущее.