

**В крупнейших портах Краснодарского края Новороссийске и Туапсе трудовые коллективы перешли на наступление на работодателей. Портовики выдвинули вполне стандартные пролетарские требования. Но все же ситуация особенная – впервые за долгие годы хорошо оплачиваемые работники организовались для наступательной борьбы.**

## РЕШЕНО НАСТУПАТЬ

В новороссийском порту трудится около 4000 человек, в туапсинском - 1700. Что очень важно, на обоих предприятиях существует профсоюзная «многопартийность». В первом случае в порту действует 4 профсоюза. «Желтый» директорский профсоюз объединяет более 2000 портовиков, профсоюз докеров – 1200, ФНПРовский, но довольно зубастый профсоюз работников водного транспорта – 500. И есть еще одна «желтоватая» маленькая первичка. В Туапсе около 1500 человек в профсоюзе водного транспорта и около 140 – в профсоюзе докеров.

В портах сейчас получают в среднем 15-19 тысяч рублей в месяц, а докеры – 20-35 тысяч. Это при средней зарплате в Краснодарском крае около 9 тысяч. Тем не менее, портовики выдвинули требования повысить зарплату, утвердить четкий метод ее индексации, повысить в зарплате долю оклада и т.д. Работники, наконец-то, начали сравнивать свой заработок не с официальным уровнем нищеты, а с заработком коллег в других странах!

Своей боевой настрой портовики Новороссийска уже подтвердили «итальянской» забастовкой в декабре 2006



году. Правда, тогда они отбивали попытку начальства понизить расценки и повысить нормы выработки. Отбили. Теперь в трудовых коллективах решено наступать. По информации ЛП, при этом задействуют все доступные методы: обращение в суд, пикеты и уже знакомую портовикам «итальянку». Последнее – самое болезненное для хозяев – разумеется, в первую очередь!

Портовики видят спрос на свои рабочие руки и справедливо решают торговаться за их цену. А для успешных переговоров с работодателем и давления на него нужно объединиться в организацию. Обычно это профсоюз. Так сейчас происходит на многих прибыльных предприятиях. И таких предприятий сегодня становится все больше. С одной стороны, за счет прихода в Россию глобального капитала, с другой – за счет встраивания в мировое разделение труда жизнеспособных российских предприятий.

Все это позволяет предположить, что в России если не пройдена, то близка к завершению фаза слабого, оборонительного рабочего движения, рожденная развалом советской экономики. Тогда дешевизна рабочих рук оправдывалась отсутствием на них устойчивого спроса. Сегодня в повестке дня – новая фаза отношений труда и капитала.

КЛАССОВАЯ ВОЙНА

## МЕТОД «РАДИКАЛЬНОГО ЛЕНТЯ»

**Пять лет назад группа анархистов, в основном москвичи, взялась за создание сети трудового сопротивления. Проект должен был помочь наемным работникам найти современный ответ на современные формы эксплуатации. Речь шла, больше о тех, кто трудится в офисах, супермаркетах, «фаст-фудах» и других относительно новых отраслях бизнеса. Именно сюда идет большая масса молодых работников, именно здесь массово нарушаются их права. Главными инструментами борьбы стали Интернет и листовки, главной идеей – «радикальная лень».**

Первым делом был открыт сайт [www.antijob.mahost.org](http://www.antijob.mahost.org). Там говорилось, что если работодатель хамит вам больше положенного, нужно сообщить об этом редакции сайта. Вместе можно придумать, что с этим делать. И сообщения пошли. За время существования сайта, его счетчик отметил сотни тысяч посещений, появилась конкретная информация о произволе работодателей.

К примеру, такая: «Хочу поделиться опытом работы в ресторанах. В центре Москвы, на Пятницкой есть ресторан высшего класса «МОМО». Официально там работают человек 30, на самом деле – намного больше. При колоссальной прибыли зарплата невысока, штрафы и рабские условия работы». Сообщения о жутких условиях труда и произволе начальников поступают из супермаркетов, всевозможных офисов и предприятий, со строев.

Но дело не ограничивается одними жалобами. Через сайт работники, пострадавшие от фирмы «Роэл-Консалтинг», нашли коллег по несчастью и вместе подали в суд на своего обидчика.

Работники московской частной школы «Академия языка» сообщили, что директор запрещает им уходить на больничный. В редакции сайта решили, что нужно действовать через потребителей услуг школы. Были подготовлены листовки, в которых сообщалось, что в злополучной школе ребенок часами находится рядом с заболевшим учителем. А что если у того грипп или другая заразная болезнь? Листовки расклеили в районе, где живет большинство школьников. После этого директор школы недосчитался многих учеников. Правда, изменилась ли ситуация с больничными осталось неизвестным...

По мнению участников проекта, расклейка критических листовок и наклеек, граффити на социально-трудовые темы под окнами обнаглелшего директора – одни из наиболее доступных и эффективных мер давления на работодателей.

Мы за любые методы, которые улучшают условия труда работников, – поясняет один из авторов проекта. – Но чтобы бороться за их права, нужно самому оставаться наемным работником, а не депутатом или профсоюзным чиновником. Хотя если какой-то депутат сделает нужный запрос, хуже не будет.

Те, кто обратился на сайт за помощью, получают и юридическую консультацию. В специальном разделе есть материалы на темы «Как судиться с работодателем», «Что делать, если платят зарплату в конверте?», формы жалоб и исковых

заявлений. Есть Трудовой кодекс и комментарии специалистов к нему.

Но авторы сайта не были бы анархистами, если бы ограничились только этим. Отдельный раздел посвящен саботажу – высшей форме «радикальной лени». Сайт пестрит такими сообщениями: «Целую неделю в январе простояли доменные и маргеновские печи, не работала кислородная линия на ОАО «Макеевский металлургический комбинат». Дело в том, что произошла авария в кислородном цехе. Причина – отъезжающие пролетарии вывели из строя масляный трансформатор стоимостью 500 тысяч аксов». И тут же редакция предусмотрительно советует читателю: «Избегайте, правда, таких способов саботажа, когда выведенное из строя оборудование приходится ремонтировать вашим товарищам по наемному труду».

Сторонники «радикальной лени» знают и другие способы как насолить гаду-начальнику. Этим занимаются подробно и даже разработали специальную инструкцию. Один из ее пунктов гласит: «Брайрай как можно больше документов уносить с собой, делай копии, списывай номера счетов, телефоны и адреса партнеров компании, копируй файлы с черной бухгалтерией и фин. статистикой, левые накладные, клиентскую базу (...).» Понятно, что все это можно использовать для давления на работодателя. Расписано как выбить из него побольше денег, если увольняешься и сделать это с минимальными потерями для себя и максимальной головной болью для хозяина.

Пока это все, чем может ответить большинство работников офисов или супермаркетов на дикую эксплуатацию. Создание своих объединений, которые смогут всерьез повлиять на условия труда, здесь еще рассматривают как экзотику... Не случайно, когда от виртуального общения с работниками ребята пытались перейти к реальным контактам, чтобы помочь в создании классовой организации, успех им не сопутствовал. По крайней мере, пока.

И все же работодатели болезненно реагируют на действия пролетарских мстителей. Когда вокруг супермаркета «Ашан» расклеили листовки о жутких условиях труда в этом заведении, тамошняя служба безопасности завела досье на их издателей. Это досье в компании охраны видели левые активисты, задержанные за раздачу уже других листовок.

Компании, «атакованные» авторами сайта закрывали офисным компьютерам доступ на этот ре-

сурс. Топ-менеджеры «Марса», «Макдоналдса» и «Раменского кондитера» даже проводили совещания по борьбе с «Радикальным лентям».

Видимо на таких совещаниях и рождались шедевры капиталистического лукавства, помещенные затем на форум сайта: «Добрый день! Есть предложение обсудить с администрацией сайта статью «Не ходите работать в «Сейлс». Компания «Сейлс» сейчас уже имеет другой вид как работодатель. Мы много работали по изменению условий труда наших сотрудников. Я готова предоставить вам информацию о компании на сегодняшний день. И прошу вас рассмотреть вопрос об удалении с сайта статьи, порочащей компанию «Сейлс» как работодателя. Жду от вас ответа на мои предложения. С уважением, Елена Белова, директор по персоналу».

Такова практика «радикальной лени», хотя бы в основном и электронная. В подробности теории проекта ЛП посвятил один из его авторов товарищ Андрей.

**Какое содержание ты вкладываешь в понятие «радикальный лентя»?**

– От этого названия мы начали отходить в пользу «трудового сопротивления». Долго приходится разъяснять, что к чему. Вот и ты спрашиваешь. Но вообще мы считаем, что «радикальная лень» – альтернатива корпоративной этике и капиталистическому стахановству. Это сопротивление отчужденного труда, который осознал свое угнетенное положение и хочет сбросить эксплуататора.

**Анархисты занимаются самыми разными проектами: от поддержки всяких меньшинств до экологии и контркультуры. Почему ты занялся именно «радикальной лень»?**

– Работа по найму – это то, что отнимает у человека, минимум, треть активной жизни. Поэтому мы и решили повлиять на условия труда свои и других наемных работников.

**А кто «вы» в социальном плане?**

– 100% людей помогающих сайту – это студенты или наемные работники разных отраслей: производственной, сферы обслуживания, науки и образования, всякие дизайнеры-журналисты, компьютерщики. В основном, это люди от 17 до 40 лет и с доходами ниже среднего по Москве.

Сегодня в планах ребят – переместить свою основную деятельность с виртуального пространства в реальную жизнь. Они понимают, что сколько бы мелких пакостей работник ни сделал главному работодателю по инструкции сайта, это не изменит соотношения сил на рынке труда. Еще Карл Маркс заметил, что у пролетариев есть огромное преимущество перед капиталистами – численность. Но это ничего не даст, если масса работников не организована, если каждый сам за себя. Поэтому, несмотря на прежние неудачи, «радикальные лентя» и впредь будут стимулировать создание классовых союзов пролетариев. Хотя, в конечном счете, успех тут зависит от самих работников.

Д. Суховский.

# ТИМСТЕРЫ БЕРУТ ВЛАСТЬ

**В середине 70-х годов прошлого века в североамериканском профсоюзе водителей грузовиков и складских рабочих (тимстеров) возникло движение «Тимстеры – за демократический профсоюз» (ТДП). Работникам надоело, что профсоюзная бюрократия на переговорах с хозяевами торгуется их интересами. Получался парадокс: пролетарии создали профсоюз для защиты своих прав, но эта организация служит кому-то другому. Причиной такого положения признали слабый контроль рабочих над избранными ими же профсоюзными. Когда разобрались с теорией, начали менять практику. В 90-е годы ТДП уже было одной из ведущих сил профсоюза.**

Движение «Тимстеры – за демократический профсоюз» возникло в 1976 году из маленькой группы водителей и докеров. Со временем группа разрослась до влиятельной многотысячной организации. Отделения движения существуют во всех организациях профсоюза Тимстеров в США и Канаде. Помимо работников в него входят пенсионеры и жены водителей. Движение издает газету «Конвой диспетч».

А началось все с попытки работников заключить отраслевое соглашение с работодателями на лучших условиях, чем те, что разработали профсоюзные чиновники. Для этого планировалось активно вовлекать в переговоры и протесты рядовых членов профсоюза. Кстати, борьба за лучшие коллективные и отраслевые договоры в дальнейшем стала одной из главных задач ТДП.

Когда активисты нового движения начали борьбу, они увидели знакомую россиянам картину: оплачиваемый из их кармана аппарат профсоюза служит больше хозяевам, чем работникам. Тогда было решено добиваться, чтобы руководство профсоюза избиралось непосредственно членами профсоюза. Это – чтобы обеспечить подконтрольность чиновников в пролетарской массе. До этого профсоюз избирал съезд профсоюза, на котором одни чиновники выдвигали других.

В 1989 году активисты ТДП добились, чтобы Министерство юстиции обязало чиновников профсоюза удовлетворить это требование. А в 1991 году к руководству организацией пришел поддерживаемый ТДП председатель одного из местных отделений профсоюза Рон Кэри. Началась демократизация, кадровые перемены, хотя старые профсоюзники активно этому сопротивлялись.

В 1997 году разразился скандал вокруг сделки с незаконными пожертвованиями, которую провернули консультанты Р. Кэри. Ему пришлось уйти в отставку. Впрочем, он дал понять, что истинная причина происшедшего – желание правительства остановить перемены в профсоюзе. ТДП выдвинул новых кандидатов в руководство организации – тех, кто имел опыт в распространении профсоюзной демократии. Началась борьба за их избрание. За 6 месяцев 1998 года движение заручилось поддержкой почти 40 процентов членов профсоюза. Это был крупный успех.

ТДП разработало особые методы работы. Нужно было максимально привлечь рядовых членов организации к деятельности профсоюза. Теоретическое обоснование этому дала книга Майка Паркера и Марты Грюлле «Демократия – это власть: перестройка профсоюзов снизу доверху», где рассказано о борьбе ТДП: «Профсоюз будет действовать в интересах своих членов только в том случае, когда они сами им управляют. Если они этого не делают, другие будут управлять им в своих интересах».

Активисты движения – а ими часто становятся самые боевые члены профсоюза – брали на себя часть работы чиновников и этим повышали свое значение для организации. Кроме того, они заставляли чиновников работать быст-

рее и эффективнее, больше прислушиваться к работникам, чем к хозяевам. Участники движения собирали мнение рабочих по тем или иным вопросам и доводили его до штаб-квартиры ТДП, помогали оформлять жалобы, добивались от работодателей выполнения пунктов колдоговора. Они требовали, чтобы сам колдоговор заключался только после опроса рядовых работников о том, какому они видят этот документ. До этого профсоюзники ставили трудовые коллективы перед фактом подписания малоизвестного им колдоговора.

Основой деятельности ТДП является работа в местных отделениях профсоюза, хотя проводятся общенациональные форумы и акции. Местные отделения ТДП сами определяют свою структуру, порядок работы, приоритетные цели, сами находят необходимые финансы. Активисты движения за демократический профсоюз все чаще занимают руководящие посты в организации. Правда, движение не обходится без аппарата чиновников. По крайней мере, на общенациональном уровне.

Тимстеры – не единственные, кто хочет контролировать свой профсоюз. Подобные течения существуют и в других профсоюзах США, Канады, Мексики, Бразилии, Германии и др. странах.

Работа ТДП и других аналогичных инициатив показала устойчивое стремление наиболее сознательной части пролетариев развитых стран самим управлять собственными классовыми объединениями. Это, без преувеличения, важнейшая тенденция в пролетарской среде. Именно с желания взять свою судьбу в собственные руки начинается продвижение пролетариата к коммунистическому переустройству общества. Коммунизму чужда профессиональная бюрократия. В его основе – прежде всего, инициатива пролетариев. Они берут производство и все общество под свой контроль и потому перестают быть пролетариями. Пробраз такой инициативы и показывает ТДП.

Важно и то, что ТДП возникло и развилось именно в США. Эта страна занимает в сегодняшнем глобальном капитализме место Англии в капитализме XIX века. А о тогдашней Англии К. Маркс писал в апреле 1870 года: «Ан-

глия, как метрополия капитала, как держава, до сих пор господствующая на мировом рынке, является пока самой важной страной для рабочей революции, и к тому же единственной страной, в которой материальные условия этой революции достигли известной степени зрелости. Поэтому важнейшая цель Международного товарищества рабочих – ускорить социальную революцию в Англии (...).»

Именно пролетарии развитых империалистических стран – основы нынешнего глобального капитализма – решат его дальнейшую судьбу. Причем на примере тимстеров видно, что на борьбу их поднимет не голод и нищета, а желание и необходимость самим управлять своей жизнью. Тем более, у них есть для этого необходимые средства. Это – определенный материальный достаток, который дает им свободное время для участия в общественной жизни. Это – довольно высокий уровень образования и культуры, относительно широкий кругозор. Без всего этого работник не может всерьез участвовать в решении общественных и профессиональных проблем. Ведь весь его день занят добыванием куса хлеба. На большее нет ни времени, ни сил. Ему приходится мириться с тем, что всем управляет специальная категория людей – профессиональные бюрократы: государственные, профсоюзные, партийные и т.д. В таких условиях на отмирании государства и построении коммунизма можно ставить крест. Как уже говорилось, примеры обратной тенденции, пусть пока и скромные, дает развитый капитализм. Здесь пролетарии имеют материальную возможность и досуг чтобы участвовать в решении общественных проблем. Лучшие из них уже реализуют эту возможность на деле.

