Пролетарии всех стран, соединяйтесь!

Голос рабочего

№ 6 (35)
МАЙ
2013 года

Печатный орган Ивановской областной общественной организации
«СОЮЗ РАБОЧИХ»

«Освобождение рабочих должно быть делом самих рабочих»
Эжен Варлен

9 мая в 12⁰⁰
Колонна Памяти
от пл. Революции к памятнику Героям фронта и тыла *см. стр 4*

Обращение «Союза рабочих» к работникам КРАНЭКСА

В тридцатые годы прошлого века в городе Иваново начал действовать новый завод «Ивторфмаш». С годами производство развивалось, набирало обороты, расширяло ассортимент, увеличивало объёмы, и к восьмидесятым годам «Торфмаш» зарекомендовал себя как солидное промышленное предприятие Советского Союза. Его продукция имела спрос как внутри страны, так и за рубежом.

Рабочие были реальными хозяевами завода и пользовались всеми социальными благами, которые предоставляло им родное предприятие: жильё, детские сады, пионерские лагеря, дома отдыха, санатории, спортивная база, объекты культуры и т.д.

Созданный в советские годы задел позволил заводу выживать в течение двух обвальных десятилетий, связанных с возвратом капитализма. За это время путём многоходовых комбинаций рабочих лишили собственности на средства производства, тем самым превратив их в бесправных наёмных работников. На заработанные вами средства был открыт стоматологический центр, но прибыль от него получаете не вы.

С подачи новоявленной буржуазной власти подобное произошло на всех предприятиях города да и всей страны.

Это явилось основной причиной уничтожения нашей промышленности. На наших глазах были уничтожены БИМ, НИМ, «Точприбор», ваш сосед – «Ивтекмаш» и другие производства, а люди, которые на них работали, оказались на улице без средств к существованию.

Теперь угроза банкротства нависла и над «Кранэксом». Завод явно вступил на тот путь, который прошли уже многие: задержка зарплаты, отсутствие оборотных средств, ограниченность в получении кредитов, долги, сокращение рабочего времени.

Хозяин предприятия предусмотрительно раздробил единый производственный комплекс на ОООшки, не имеющие активов. Это значит, что в случае банкротства людям, работающим в этих ОООшках, не с кого будет спрашивать невыплаченные заработанные деньги, и они могут остаться ни с чем, а хозяин-арендодатель останется при своём интересе.

Очень часто люди надеются на порядочность и честность своего руководства, не предпринимают никаких действий и терпят до последнего. В конце концов, может так оказаться, что они потеряют время для борьбы за свои интересы, потеряют работу и заработанные деньги, как это случилось, например, на «Ивтекмаше».

При активных действиях смогли вернуть свою зарплату работники Мебельного комбината, фабрики «Красная Заря», а работникам МУП санитарной обработки города удалось даже сохранить свои рабочие места.

Благодаря активной борьбе коллектива сохранился завод «Автокран», который вышел из стадии банкротства, предварительно избавившись от нескольких конкурсных управляющих.

К сожалению, в большинстве случаев трудовые коллективы начинали бороться слишком поздно...

Вас будут успокаивать, что руководство предпринимает все меры для сохранения предприятия, а вы, мол, своими выступлениями подталкиваете его к гибели. Но, товарищи, другого пути для сохранения завода, кроме борьбы, не существует. Доказательством этого является история с выделением «Кранэксу» кредита под гособязательства Ивановской области.

По нашим сведениям деньги по кредиту до сих пор не получены. Завод этих денег не увидит, пока коллектив не приступит к активным действиям и не привлечёт внимание общественности к проблемам своего предприятия.

Активные действия – это акции протеста, трудовой спор, письменные обращения к органам власти и к надзорным органам, информация в СМИ и интернете, обращения в прокуратуру и в суд.

Официальный профсоюз бездействует. Вам следует самим объединиться, провести собрание и избрать ИНИЦИАТИВНУЮ ГРУППУ, которая будет вами УПОЛНОМОЧЕНА НА ОРГАНИЗАЦИЮ ВАШЕЙ БОРЬБЫ и ведение переговоров с представителями руководства предприятия и органов власти.

«Союз рабочих» всегда готов оказать необходимую реальную помощь в последовательной и упорной борьбе за ваши права.

Ваши действия должны заключаться в выдвижении к руководству следующих ТРЕБОВАНИЙ:

1. Установление рабочего контроля над экономической деятельностью предприятия, в том числе включение в состав Совета директоров назначенных коллективом представителей.

2. Все решения, затрагивающие интересы трудящихся, должны приниматься с согласия коллектива.

3. Ликвидация на заводе «бонусов» как системы скрытой задолженности по заработной плате, восстановление нормальной структуры заработной платы.

4. Получение гарантий от генерального директора Токаева по выплате зарплаты работникам ОООшек в случае банкротства.

Кроме этих вы можете выдвигать и другие требования, какие считаете нужным.

Если ваши требования не будут выполняться, нужно начинать ТРУДОВОЙ СПОР.

Обращаем ваше внимание на то, что в начале осени проводятся выборы в Областную Думу. В предвыборный период власть всегда стремится ослабить конфликты, и поэтому становится более сговорчивой – на неё будет легче воздействовать.

Не упускайте свой шанс!

Помните, сложившееся положение на вашем предприятии является следствием установления капитализма в России. Только при переходе к социализму, когда народ возьмёт власть в свои руки, будет ликвидирована эксплуатация человека человеком и восстановлена социальная справедливость.

Не передоверяйте решение своих проблем кому-то другому.

– Анекдот? – Анекдот...

В Администрации Лежневского района создан профсоюз работников администрации. Кто же нарушает права чиновников? И против кого эти бедолаги вынуждены объединиться, защищаясь в их «тяжёлом» труде по дойке собственного народа?

А ВАМ ИЗВЕСТНО?..

ЧТО процедура сокращения работников достаточно сложна и неудобна для работодателя? А это означает, что он наверняка попытается нарушить те или иные положения закона. Знание этого факта позволит в некоторых случаях добиться восстановления на работе (причём за время судебных разбирательств работодатель будет вынужден выплатить зарплату как за вынужденный простой), а то и вовсе добиться отмены всех сокращений.

Если вас уже сокращают, то первое, что необходимо сделать – это проверить, насколько работодатель соблюдает закон. (*см.* «Голос рабочего» № 5) Если есть нарушения закона, то можно обратиться в трудовую инспекцию или суд и добиться восстановления на работе. Коллективным договором (если он есть), могут быть предусмотрены дополнительные права работников.

Пора начинать бороться за свои права уже сейчас. Организовываться и бороться вместе как можно раньше. Организовывать инициативные группы, свои независимые профсоюзы, забастовочные комитеты. Только вместе и организованно борясь, можно добиться хоть каких-то уступок от руководства, остановить беспредел и спасти своё предприятие.

ПОМНИТЕ!
НИКОМУ, КРОМЕ ВАС, ваше предприятие не нужно, И НИКТО КРОМЕ ВАС, его спасать, НЕ БУДЕТ!

Вставай, поднимайся, рабочий народ!

Товарищ! Прочитал газету, передай другу, соседу или родственнику, рабочим другого предприятия

Серия «Трудовой ликбез»

ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКА
отпуска

В соответствии с Трудовым кодексом (глава 19 ТК РФ) отпуска работников бываю оплачиваемыми и неоплачиваемыми. Оплачиваемые отпуска, в свою очередь, делятся на основные и дополнительные. Во время нахождения работника в оплачиваемом отпуске за ним сохраняется средний заработок.

1 Основной и дополнительный оплачиваемые отпуска

Каждый работник имеет право на получение **ежегодного основного оплачиваемого отпуска**. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни в число этих календарных дней не включаются (ст. 120 ТК РФ).

Некоторым категориям работников законодательство гарантирует помимо основного ещё и **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**. Такой отпуск предоставляется:

– работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– работникам, имеющим особый характер работы;

– работникам с ненормированным рабочим днём;

– работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

К работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда относятся работники, занятые: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов. В соответствии с Постановлением Правительства РФ № 870 от 20 ноября 2008 г. минимальная продолжительность ежегодного **дополнительного** оплачиваемого отпуска для указанных категорий работников составляет **7 дней**.

По общему правилу основной оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику **ежегодно**. Если вы работаете первый год, то право на получение отпуска возникает у вас по прошествии шести месяцев работы. **До истечения** шести месяцев оплачиваемый отпуск по просьбе работника должен быть предоставлен:

– женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до восемнадцати лет;

– работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

– мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

– время фактической работы;

– время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы, в том числе: время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и дни отдыха;

– время вынужденного прогула при незаконном увольнении;

– период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

– время неоплачиваемых отпусков, но не свыше 14 календарных дней в течение года;.

Не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

– время отсутствия работника на работе без уважительных причин;

– время отпусков по уходу за ребёнком.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. График отпусков утверждается работодателем **не позднее, чем за две недели** до наступления календарного года с учётом мнения профкома первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников.

Важно! Старайтесь ещё перед трудоустройством узнать о наличии и соблюдении на вашем предприятии графика отпусков.

О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель обязан под роспись уведомить вас **за две недели**.

Важно! Если вы заболели во время отпуска, то с учётом ваших пожеланий работодатель должен продлить либо перенести отпуск на иное время. Работодатель также обязан перенести отпуск на иное, согласованное с вами время, сели он не предупредил вас о начале отпуска за две недели, либо если вам своевременно не оплатили уход в отпуск.

В исключительных случаях и только с согласия работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесён на другой год. Однако непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещается. Также запрещается непредоставление отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, но только по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть **не меньше 14 календарных дней**.

Только с согласия работника допускается **досрочный отзыв** из отпуска. Ни при каких обстоятельствах **нельзя отозвать из отпуска** работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если ваш ежегодный оплачиваемый отпуск превышает 28 дней, то часть, его превышающая, может быть заменена **денежной компенсацией**. Нельзя заменять денежной компенсацией ежегодный оплачиваемый отпуск (как основной, так и дополнительный) беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением компенсации при увольнении).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Компенсация выплачивается **в день увольнения** работника. Если в день увольнения вы не работали, то соответствующая сумма должна быть выплачена не позднее следующего дня после предъявления вами требования о расчёте (ст. 140 ТК РФ).

2 Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель **обязан** предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Рабочий, помни: В ЕДИНСТВЕ – СИЛА, ПОБЕДА – В БОРЬБЕ!

Товарищ! Прочитал газету, передай другу, соседу или родственнику, рабочим другого предприятия

Ликвидируют подразделение? Появился новый работодатель?

Не теряйте времени! ЭТО – АУТСТАФФИНГ!!!

Аутстаффинг – что это такое?

Аутстаффинг – это вывод за штат работников предприятия, возможно, целыми отдельными подразделениями, при проведении которого работник увольняется с предприятия (называемого основным, головным) и попадает к другому работодателю (подрядчику или кадровому агентству, перепродающему рабочую силу с целью наживы). ***Этот работник будет выполнять свою прежнюю работу на данном предприятиии, но за меньшую заработную плату и без социальных гарантий.***

Как аутстаффинг влияет на рабочие места?

При аутстаффинге снижаются гарантии занятости – работники часто попадают в маленькие фирмы, где не соблюдаются их законные права, действуют лишь срочные контракты, либо вообще им предлагают работать не в рамках трудовых отношений, а в качестве индивидуальных предпринимателей. Фактически, они становятся подёнщиками и могут работать (и зарабатывать) только тогда, когда это будет нужно работодателю, то есть временной рабочей силой.

Ирония такого новшества для нашей страны, как аутстаффинг, заключается в поговорке «Всё новое – это хорошо забытое старое». Непостоянная, «одноразовая» занятость – давний и уже раз побеждённый революционным рабочим движением враг – сегодня нашла себя в немного других организационных формах, чем полтора столетия назад, когда у ворот порта или фабричной проходной с утра толпились безработные и начальник наугад выбирал лишь пару десятков, да и то на полдня.

Аутстаффинг всегда приводит к ухудшению условий труда по сравнению с положением штатных работников (меньшая зарплата, невыплата пособий по больничным листам, непредоставление ежегодных отпусков, соответственно, невыплата отпускных и компенсации за отпуск и пр.).

Работники, подвергшиеся аутстаффингу, социально не защищены, часто у них нет возможности воспользоваться защитными нормами трудового законодательства. **Положение работников, оставшихся в штате предприятия, также ухудшается** – выведенные за штат коллеги могут использоваться, чтобы составить конкуренцию постоянным работникам, стать штрейкбрехерами – ведь они уже знают завод, обучены, но для хозяина основной компании они стоят дешевле.

Зачем работодателю нужен аутстаффинг?

Многие работодатели считают, что аутстаффинг принесёт им экономическую выгоду и поможет получить ещё больше прибыли в результате концентрации на профильном производстве. В реальности это часто не так. Зато работодатель снимает с себя всякую ответственность за судьбы работников («сбрасывает лишний вес»), значительно снижая издержки на рабочую силу.

Аутстаффинг распространён на приватизируемых или ещё недавно государственных предприятиях, поглощаемых большими корпорациями, как иностранными, так и отечественными. Такое распространение аутстаффинга является частью общемировой неолиберальной экономической политики, которая приводит к наступлению на интересы работников.

У работодателей **возникает возможность «включать» и «выключать», как некий тумблер, подрядные контракты** и **даёт им финансовую гибкость в условиях кризиса капитализма**, позволяя выбирать, будут они нести расходы или нет. Кроме этого, **снижаются затраты на сокращение рабочей силы** – расторжение контракта с агентством занятости, подрядчикам обходится значительно дешевле, чем расторжение трудовых договоров. Если работников легко «утилизировать», на их плечи переносятся многие бизнес-риски.

Аутстаффинг – это и наиболее эффективная антипрофсоюзная тактика, которую используют работодатели в своих спланированных антипрофсоюзных кампаниях. Часто работодатель прибегает к аутстаффингу, чтобы ослабить профсоюз, разделить коллектив и не дать работникам возможности совместно отстаивать свои права и требовать улучшения условий и оплаты труда.

Какие категории работников могут быть выведены за штат?

• В первую очередь, это **работники вспомогательных служб** – столовой, охраны, подразделений, занимающихся уборкой, транспортной службы, малярных, ремонтных, инструментальных цехов и служб, склада и др.

• Нередко за штат выводят и работников основного производства, особенно **на «сезонных» предприятиях или при отсутствии регулярных заказов**.

• Не исключён аутстаффинг и административного отдела, конструкторского бюро, бухгалтерии и т. д.

Как предотвратить негативные последствия аутстаффинга?

Необходимо:

• Вступить в независимый профсоюз, готовый объединять работников как основного предприятия, так и подрядных организаций для повышения индивидуальной защищённости;

• проводить совместные коллективные действия работников для защиты своих трудовых интересов – **только борьба даёт права**;

• требовать согласования с профсоюзом процесса найма на предприятии, не допускать замены постоянных рабочих мест временными;

• организовать поддержку своего профсоюза работниками всех подразделений предприятия, особенно при ведении переговоров, всегда помня основной тезис рабочего движения «**Мы правы силой нашего профсоюза!**»;

• закрепить в коллективном договоре основного предприятия распространение действия колдоговора на всех работников – и работающих по подряду, и нанятых через агентства занятости;

• добиться итоговой ответственности основной компании для штатных и временных работников при проведении аутстаффинга;

• **бороться за запрет аутстаффинга и других форм неустойчивой, гибкой занятости на законодательном уровне вместе с Конфедерацией труда России** (профцентр, альтернативный Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) Шмакова) и Российским Объединённым Трудовым Фронтом (зарегистрированная партия трудящихся).

Уже переводят к подрядчику?

Как только с вами заговорят о ликвидации вашего подразделения, сокращении, переоформлении или увольнении по собственному желанию с переходом к подрядчику или кадровому агентству, сразу:

• не подписывайте поодиночке никаких договоров, требуйте коллективных соглашений с гарантиями занятости и необходимых условий труда для всех в вашем подразделении;

• организуйте независимый профсоюз для давления на хозяев;

• используйте права профсоюза для предотвращения сокращений;

• добивайтесь в прокуратуре и суде проверки законности перевода и установления фактического работодателя;

Продолжение на 4-й странице ▶

Товарищ! Прочитал газету, передай другу, соседу или родственнику, рабочим другого предприятия

• собирайте и анализируйте информацию о дальнейших планах работодателя по выводу работников за штат и его поставщиках рабочей силы;

• информируйте всех работников предприятия об угрозе аутстаффинга, привлекайте общественное внимание;

• **будьте готовы к забастовке, чтобы сохранить свои рабочие места** – чем больше убытки от стачки, тем скорее выполнят требования бастующих, и ликвидация вашего подразделения совсем не означает, что работодатель обойдётся без выполняемых вами функций.

Создавайте настоящий профсоюз «Защита!»

Профсоюз – организация самих рабочих для эффективной борьбы за свои права: право на труд, право на справедливое и своевременное вознаграждение за работу, право на социальные гарантии и т. д.

Традиционные карманные профсоюзы работодателя, входящие в ФНПР Шмакова, формировались в условиях социализма. Тогда все трудящиеся – и рабочие, и дирекция – были одновременно и наёмными работниками, и совладельцами общенародной собственности. Принципиальных различий между ними не было, поэтому все на общих условиях входили в одну профсоюзную организацию. Теперь администрация владеет крупным пакетом голосующих акций, т. е. является собственником или его представителем по отношению к рабочим. Одна профсоюзная организация не может эффективно защищать интересы хозяев, поставленных ими управляющих и интересы нанимаемых ими рабочих. На практике все сокращения и действия работодателя направлены на эксплуатацию.

Рабочий профсоюз «Защита» создан для отстаивания интересов рабочего класса руками самих рабочих. Управляющие предприятиями, администрация в его рядах состоять не могут.

Уважаемые товарищи!

9 МАЯ

КАК ОБЫЧНО, от пл. Революции к Памятнику героям фронта и тыла

ПРОЙДЁТ

КОЛОННА ПАМЯТИ

сбор в 10⁰⁰ часов

Уважаемые товарищи!

12 МАЯ

НА КЛАДБИЩЕ СТАРЫХ БОЛЬШЕВИКОВ

ВОЗЛЕ б. клуба ЗАВОДА «КРАНЭКС»

«СОЮЗ РАБОЧИХ» ПРОВОДИТ

СУББОТНИК

сбор в 10⁰⁰ часов

Уважаемые товарищи!

26 МАЯ

НА МЕМОРИАЛЕ «КРАСНАЯ ТАЛКА»

ПРОВОДИТСЯ

МАЁВКА

посвящённая годовщине Первого Совета 1905 года в Иваново-Вознесенске

СБОР В 11 ЧАСОВ

ОАО «Зернопродукт» В ОПАСНОСТИ!

ОАО «Зернопродукт», крупнейший в Ивановской области мукомольный комбинат по переработке зерна и производству пшеничной муки и комбикормов. Во вторник 23 апреля телеканал «Барс» показал сюжет, в котором излагалось положение на предприятии «Зернопродукт». А положение аховое. Предприятие поменяло уже трёх управляющих и нескольких собственников, имеет непогашенные задолжен-ности, в том числе и по заработной плате в сумме 1,4 млн. рублей.

Срочный приезд Меня на предприятие имел целью успокоить рабочих, ведь впереди выборы в областную думу, а авторитет «Единой России» в народе стремительно падает.

Совсем ещё недавно в ОАО «Зернопродукт» работало 300 человек, сегодня осталось 40. Финансовые проблемы комбината вынудили людей увольняться с предприятия. Сегодня положение ещё более ухудшилось. Оставшиеся работники с декабря 2012 года не получают заработную плату. Новое начальство обещает выплатить задолженность, начиная с марта 2013 года. В отношении остальных денег, администрация заявляет, что долг образовался раньше, и они, дескать, не несут за это никакой ответственности. Надо прямо сказать, что попытка уйти от своих обязанностей новых собственников не только аморальна, но и противозаконна. Приобретая собственность, новые хозяева получают не только активы, но и берут на себя ответственность по всем долгам этого предприятия, в том числе и по заработной плате.

Работники комбината должны осознать, что капиталисты в погоне за сверхприбылью никогда добровольно не идут на уступки. Заставить их может только сплочённый, готовый к решительным действиям, трудовой коллектив. Как положительный пример рабочей солидарности можно привести Специальное муниципальное предприятие по санитарной уборке и эксплуатации объектов благоустройства г. Иваново. Работники СМП в борьбе с произволом администрации предприятия в 2011 году сплотились и предприняли решительные действия. В результате они смогли добиться не только увольнения ненавистного директора, но и восстановить на работе незаконно уволенных. Только благодаря рабочим это предприятие было сохранено в муниципальной собственности и до сих пор работает. Другой пример МУП «Ивановский пассажирский транспорт», когда директор попытался ликвидировать предприятие, то коллектив не допустил этого и добился увольнения директора.

Введение арбитражным судом в отношении ОАО «Зернопродукт» процедуры наблюдения – это «первый звонок» к банкротству предприятия, т. е. к его ликвидации. В этом случае работники, как правило, оказываются на улице. Сегодня трудовому коллективу комбината необходимо создать инициативную группу и выдвинуть требования к собственникам и областной власти о выплате задолженности по заработной плате и сохранению предприятия. Конечно, можно положиться на судьбу и ничего не делать в защиту своих прав. Но тогда наверняка надо проститься со своими деньгами и ждать увольнения по сокращению штата.

Ивановские власти заявили об отсутствии задолженности по зарплате на предприятиях области на 1 апреля 2013 года. Возникает закономерный вопрос: а как же ОАО «Зернопродукт», который с декабря должник? Данный факт в очередной раз подтверждает, что обман и ложь – инструменты политики этой власти, но по-другому они и не могут.

Кроме этого ОАО «Зернопродукт» не только занимается переработкой зерна, но элеватор комбината является его хранилищем. По сообщению Росстата запасы зерна в Ивановской области по сравнению с началом 2012 года сократились на 22%. Этому могла способствовать экономическая нестабильность на комбинате. В то же время областное правительство не проявляет беспокойства и является сторонним наблюдателем. При такой политике власти могут нас оставить без хлеба.

в здании на пл. Революции

КАЖДУЮ НЕДЕЛЮ В ЧЕТВЕРГ с 18⁰⁰ до 20⁰⁰

собирается Совет

«Союза рабочих»

ПРИХОДИ, УЧИСЬ ВМЕСТЕ С НАМИ КЛАССОВОЙ БОРЬБЕ.

ВМЕСТЕ МЫ – НЕОДОЛИМАЯ СИЛА

мы находимся по адресу:

г. ИВАНОВО, пл. РЕВОЛЮЦИИ, д. 2/1, комн. 248.

Тел.: 41-24-75, 59-11-78

Учредитель: Ивановская областная общественная организация «Союз рабочих».
Ответственный за выпуск: Залманзон В. Я.

Редколлегия:
В. П. Завалишин, вёрстка: Е. Н. Панюшкина.
Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов.

Адрес редакции: 153000, г. Иваново, пл. Революции, д. 2/1, оф. 248.
Подписано в печать 28.04.2013 г. Тираж 999 экз.