

РАБОЧИЙ ЛИСТОК



МИНСК
2018



Понимает ли каждый из нас, что такое кризис вообще и почему он происходит? Скорее всего, нет. Для простого рабочего кризис — это, прежде всего, уменьшение доходов семьи и вынужденная необходимость отказывать себе в продуктах потребления, а также страх перед сокращением на работе. Эта беда коснулась

практически каждого из нас. Уменьшение прибыли, лишение места работы, рост цен, задержка заработной платы (стипендии, пенсии), невозможность найти работу, поездки на заработки... Слово «кризис» звучит повсюду. В газетах можно прочесть заметки о том, что какой-то предприниматель покончил жизнь самоубийством, так как не мог прокормить свою семью... Но не спешите жалеть несчастного, прежде разберемся, кто нас довел до нищенского положения.

Итак, мы с вами живем в эпоху капитализма. Либералы оправдывают кризис волнообразным характером экономики — что-то вроде белых и черных полос в экономической жизни. Но большинство из нас никак не может способствовать зарождению кризиса: мы получаем фиксированную зарплату, покупаем зачастую ограниченный набор предметов потребления, из зарплаты постоянно отчисляются налоги и другие сборы. Откуда же начинается кризис? Кризис начинается тогда, когда товаров производится намного больше, чем существует покупателей, желающих, а главное, способных эти товары купить. Простыми словами, это такая ситуация, когда полки магазинов забиты разными товарами, а денег у нас с вами на их покупку нет. Так происходит в силу законов развития экономики, нацеленной на получение прибыли.



В л а д е л е ц
капитала (бизнесмен, владелец
завода или фабрики, предприниматель, нанимающий
рабочих – далее «капиталист») стремится к получению и
преумножению прибыли. Для ее получения ему необходимо
продать произведенный товар. При этом работники в форме
заработной платы получают стоимость своей рабочей
силы, которая суммарно всегда меньше, чем стоимость
произведённых товаров. Работники тратят зарплату
преимущественно на потребительские товары. То есть
очевидно, что какая-то часть произведенных товаров так и
останется нераспроданной, притом, что капиталист продолжает
производить новые товары, расширяя производство и пытаясь
увеличить прибыль. Большинство товаров при капитализме
производится не потому, что это необходимо для людей, а
потому, что это приносит прибыль капиталисту.

Получается, что у производителя накапливается множество
товаров, которые рабочие просто не в состоянии купить из-
за недостатка средств. Взять к примеру завод: владелец

начинает сокращать производство - происходит переход на сокращенную рабочую неделю / уменьшается зарплата / начинаются массовые увольнения. Кто-то скажет, что его можно понять: такие действия необходимы, чтобы не прогореть окончательно. Но мы-то с вами в чем виноваты? В том, что им, видите ли, хочется постоянно увеличивать прибыль наживаясь на нашей работе? Хваленая «здоровая конкуренция» позволяет обращаться с людьми как со скотом: не нужен - уволен, понадобился — наняли нового. Наёмный рабочий – всегда крайний. Именно на нем будет экономить капиталист; именно он будет сильнее всего ощущать повышение цен на потребительские товары / оплату транспорта / тарифов ЖКХ. Единственная причина, по которой нас нанимают – это прибыль, которую мы приносим.

Более того, капиталисты в условиях кризиса согласны на любые шаги по повышению спроса: вы ведь заметили, как наперебой нам предлагают купить в рассрочку, взять кредиты с низкой процентной ставкой или вообще без процентов, без справок, без поручителей, на честном слове — но КУПИТЬ, КУПИТЬ, КУПИТЬ! Это может показаться заманчивым предложением, но подумайте: вам все равно придется выплатить стоимость покупки рано или поздно, что в условиях кризиса будет тяжелой ношей для бюджета семьи, а капиталист будет потирать ручки и искренне радоваться, что ему удалось «толкнуть» вам товар, который вам, возможно, вовсе не нужен.

ЗАДУМАЙТЕСЬ, СОГЛАСНЫ ЛИ ВЫ ПЕРЕЖИВАТЬ ПОСТОЯННЫЕ КРИЗИСЫ, НА ПРОТЯЖЕНИИ ВСЕЙ ЖИЗНИ, ЗНАЯ, ЧТО ВЫ СОВСЕМ НЕ ПРИЧАСТНЫ К НИМ, ПРИ ЭТОМ ЯВЛЯЯСЬ СКОРЕЙ ЖЕРТВОЙ ДЕНЕЖНЫХ ИГР НАЧАЛЬНИКОВ? ПОКА НАША ЭКОНОМИКА ПОСТРОЕНА НА ЖАЖДЕ СОБСТВЕННОЙ ВЫГОДЫ И КОНКУРЕНЦИИ, КРИЗИСЫ БУДУТ НЕИЗБЕЖНЫ.

Можно сидеть и молчать тихонько в тряпочку, потуже затягивая пояса, можно с надеждой ждать, что все предприниматели земли когда-нибудь уничтожат себя во время очередного кризиса, ждать, что работодатель вдруг проявит милость, а налоги и цены не будут повышаться. Или может все-таки стоит изменить эту систему?

Как можно заставить начальника уважать рабочих? Только массовым давлением на него. Начальник кажется таким неуязвимым, но у него тоже есть свое слабое место: его прибыль. Когда она стремительно падает, начальник готов на все, чтобы вернуть все в старое русло и не обанкротиться. Поэтому главные методы давления, которые могут использовать недовольные рабочие, - это ЛЮБАЯ деятельность по уменьшению прибыли. При этом важна вовлеченность большего количества рабочих, ведь одного-двух рабочих уволить не проблема, но когда дело касается большинства рабочих, начальник уже не такой всемогущий. Ниже представлены основные тактики сопротивления, используемые рабочими всего мира для достижения собственных целей.



ОЦЕНКА РАБОЧЕГО ДВИЖЕНИЯ БЕЛАРУСИ 90-Х И В НАШЕ ВРЕМЯ

Проанализировав новейшую историю забастовок в Беларуси, можно сделать определенные выводы. В чем разница между ситуацией в 90-х и 00-х, 10-х гг.? В 90-е гг. рабочие практически ничего не боялись.

В апреле 1991 года прошла общенациональная забастовка. Рабочие прошли маршем от своих предприятий к Дому правительства в Минске. На митинге протеста присутствовали 50 тысяч человек. Стачкомы появились в Орше, Молодечно, Борисове, Солигорске, Лиде, Гомеле. Особенного накала

рабочий протест достиг в Орше, где демонстранты перекрыли железную дорогу и на продолжительное время блокировали работу крупнейшего железнодорожного узла. В результате Совет Министров БССР удовлетворил абсолютное большинство экономических требований забастовщиков: повысить зарплату, пенсии и компенсаций пропорционально росту цен.

После забастовки на «Гомсельмаш» приехал и Камай, второй секретарь, и Соколов, первый секретарь ЦК КПБ, для того чтобы разбираться с руководством завода и руководством забастовочного комитета. Рабочие вышли из литейных и кузнечных цехов с монтировками и окружили заводоуправление. И они шли через эту толпу.

В сентябре 1999 года была проведена акция протеста профсоюзов под лозунгом «За право на труд и достойную зарплату», в ней приняло участие около 30 тысяч рабочих.

Сейчас такое невозможно - репрессии против активных людей значительно сильнее. В 90-е гг. появились независимые профсоюзы, Конфедерация труда. И они были действительно независимыми, не было никакого приказа сверху «загнать всех в профсоюз».

Экономическое положение рабочих в то время было еще хуже. Еще и повышение цен - «Павловская реформа» - сразу подбросило серьезный повод для протестных выступлений: забастовки шахтеров, забастовки в Гомеле, волнения в Минске.

Предел социальной терпимости сейчас значительно выше, чем тогда. И складывается он из следующих факторов: зарплата, уровень жизни, который сейчас еще можно поддерживать, и административное давление. Тогда еще не было идеологических служб - сейчас они есть. СМИ и государство

активно поддерживают миф о «стабильности». Но вспомните цены 5, 10 лет назад, а теперь подумайте о своей зарплате, условиях труда. О какой стабильности может идти речь? Зарплаты в Беларуси почти такие же, как в Украине, ситуацией в которой нас постоянно пугают.

Многие говорят, что рабочие не готовы к серьезным действиям. Не готовы потому, что подавлены контрактной системой; у молодых рабочих нет сознания, что мы свою зарплату и свое положение должны все время отстаивать, а старые рабочие не могут показать достойного примера защиты своих прав.

Также существует психологический фактор. Государственные профсоюзы действуют совместно с администрацией по недопущению проявления активных протестных настроений. На предприятиях некому организовать рабочих - рабочие должны сами организоваться. Здесь важно, чтобы на предприятиях появились самостоятельные протестные группы. Их нельзя создать откуда-то извне. Когда работники предприятий сами осознают, что им надо отстаивать свои права, протестовать, лишь тогда есть возможность реальных достижений и результатов.

- Как сформировать стачком в условиях контрактной системы?

Контрактная система сдерживает, пока люди дорожат рабочим местом. А рабочее место, не дающее заработка, который контрактом предусмотрен, - это невыполнение договора администрацией. Зачем держаться руками и ногами за работу, которая не приносит ни удовлетворения, ни достойного дохода? Чем аргументировать свою пассивность в обороне своих прав: боязнью потерять место? Так мы эти места уже теряем: сегодня мастера и инженеры, завтра сами рабочие. Мы должны понять, что солидарность в борьбе и единство цели - наша сила. Нельзя

позволять так просто увольнять своих товарищей, знакомых и коллег, об этом нужно кричать на каждом углу и вступаться за каждого, кому грозит увольнение!



СОПРОТИВЛЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ (ПОДБОРКА ОСНОВНЫХ МЕТОДОВ)

ИТАЛЬЯНСКАЯ ЗАБАСТОВКА («РАБОТАЙ ПО ПРАВИЛАМ»)

Она состоит в абсолютно точном соблюдении всех норм и правил работы. Сегодня на многих предприятиях и фирмах существуют нормы, инструкции и предписания, которые в обычной ситуации не выполняются: о них вспоминают только тогда, когда приходит инспекция, чтобы дать разрешение на деятельность, и обычно начальники только рады, если нарушение этих норм помогает увеличить объемы производства. Пример: контролеры в автобусах должны тщательно проверять билеты с обеих сторон, записывать различную информацию в дорожные листы, проверять наличие удостоверения у водителя и т.д. Если все это они будут делать в автобусе и с необходимым усердием, то за рабочий день они успеют проверить не более 10 автобусов, одновременно задерживая движение на длительное время, что может спровоцировать пробки.

«МЕДЛИ!»

Эта тактика очень эффективна на больших производствах, где работа и скорость выполнения одного цеха зависят от производительности другого. Просто замедляя свою работу можно спровоцировать заторы на конвейере и заставить другие цеха бездействовать. Это в разы снижает производительность и, соответственно, прибыль начальников.

Пример: кассир в магазине может очень долго и вежливо обслуживать клиентов, давая им различные советы и т.д., что провоцирует очереди и бешенство других покупателей, которые возненавидят магазин за плохое обслуживание, и владелец потеряет на клиентах.

«ОТЛИЧНАЯ РАБОТА»

Одна из наиболее серьезных проблем, с которыми сталкиваются протестующие рабочие, это то, что их активность может больше навредить потребителям, нежели начальникам. Чтобы этого избежать, необходимо настроить общественность против начальников, а не против рабочих. «Отличная работа» - общее понятие для различных действий, означающее, что рабочие обеспечивают потребителей лучшим обслуживанием или товарами, чем того хочет наниматель. Капиталисты заинтересованы в том, чтобы уменьшить затраты на производство, следовательно, экономят и на качестве услуг и товаров. Даже если подобная забастовка приведет к массовому увольнению, потребители все равно останутся на стороне рабочего, а если он наймет новых рабочих, то качество услуг или товаров заметно ухудшится по сравнению с предыдущим периодом. Пример: работники ресторана могут накладывать порции побольше либо округлять сумму в счете в пользу клиента; кондуктор может позволять пассажирам ездить бесплатно.

«ГОВОРИ ПРАВДУ!»

Так называют публичное разоблачение. На работе мы узнаем много вещей, которые практикуются на предприятиях и фирмах, и саботаж такого рода может оказаться для предпринимателя страшнее, чем выведение из строя самого ценного оборудования.

Пример: если работники ресторана публично заявят, что подаваемый в нем фантастический суп из раков - это на самом деле красиво навороченные остатки панцирей, недоеденных другими клиентами, то для хозяина ресторана это будет тяжким ударом. Как и для владельца строительной фирмы, если каменщики расскажут будущим покупателям дома о плохом качестве используемых материалов. Работники общественного транспорта могут рассказывать, например, о неисправных тормозах и сроке годности автобусов.

«ПРИТВОРИСЬ БОЛЬНЫМ!»

Это возможность бастовать без забастовки. Для этого стоит всего лишь «заболеть» всем отделом или цехом в один и тот же день (или несколько дней). В отличие от официального отказа выходить на работу, его можно очень эффективно использовать для достижения своих целей даже с самыми упертыми начальниками. Простое упоминание о «эпидемии гриппа» на заводе или звонок с вопросом: «Как оплачиваются больничные?» может послужить довольно сильным аргументом.

«ВОЗЬМИ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РАБОТУ!»

Иногда способом получить то, что ты хочешь, может быть - просто взять это. Но для этого нужна более серьезная организованность, чем при любой другой тактике. Когда

рабочие решают делать то, что хотят они, начальник не может сильно этому воспрепятствовать.

Пример: на одном трансатлантическом судне команда была недовольна питанием. Поэтому они просто составили свое меню и дали указание повару готовить именно это, что он и делал, будучи в сговоре с работниками судна, - к огромной радости последних и гневу начальника.

ЗАХВАТ И СИДЯЧАЯ ЗАБАСТОВКА

Сидячие забастовки довольно пассивны и схожи с тактикой «Медли!» с одним главным отличием: люди физически отказываются приниматься за работу и просто сидят. Для успешной сидячей забастовки необходимо единство цели. Захват - это действие по захвату завода и отказу пускать внутрь руководство. Он требует более высокого уровня солидарности и воинственности, а также хорошей низовой самоорганизации. Захват завода обречен, если он остается изолированным от остального рабочего движения за пределами завода и общественности, но, при нужных условиях, он может стать просто динамитом. Необходимо массовое вовлечение. Рабочие не должны ждать, пока им предоставят план, эффективному захвату должны предшествовать собрания отделов и всего завода, чтобы спланировать захват и выдвинуть требования к начальству.

САБОТАЖ

Саботаж-сознательно неисполнение каких-либо обязанностей или умышленно небрежное их исполнение. Можно сказать, что саботаж - это попросту практика плохой работы за плохую плату. Если наш труд - всего лишь товар, предназначенный на продажу, то постараемся навязать свою цену: за плохую плату - плохая работа. Можно нечаянно уронить болтик в

механизм, нажать не ту кнопку, класть товар для упаковки не той стороной и т.д. Также есть практика экспроприации, когда рабочие забирают технику с места работы. Например, украинские рабочие одной из фирм в апреле 2017 года после разбирательства по невыплате с работодателем забрали технику с фирмы.

ЗАБАСТОВКА

Даже традиционный «невыход на работу» может быть организован более эффективно, чем обычно. Можно использовать «шахматную забастовку», когда на работу не выходит каждый второй отдел или цех. «Пропускная забастовка» - когда каждый рабочий, у которого номер пропуска четный, не выходит на работу сегодня, а рабочие с нечетными номерами остаются дома завтра. Или забастовка, когда рабочие не приходят на работу до обеда, но после обеда приходят и обнаруживают, что теперь рабочие места оставили мастера и инженеры, таким образом, делая производство невозможным.

ОБЗОР И АНАЛИЗ НЕКОТОРЫХ ЗАБАСТОВОК В БЕЛАРУСИ

Забастовка горняков «Беларуськалия»

В апреле 1992 года рабочие потребовали повышения зарплат, социальных гарантий, улучшения условий работы. Забастовка длилась 44 дня. Параллельно шахтеры и члены их семей объявили голодовку. Она продолжалась 18 дней. Был также организован пеший поход в Минск. Несмотря на признание забастовки как незаконной, в результате бастующие одержали победу. Заработная плата повысилась в 3-4 раза, был подписан коллективный договор, отпуск был увеличен до 66 дней.

ЗАБАСТОВКА В МИНСКОМ МЕТРОПОЛИТЕНЕ

На собрании членов Свободного профсоюза белорусского (СПБ) Минского метрополитена было принято решение в связи с отказом администрации начать переговоры по выполнению коллективного договора и заключению нового тарифного соглашения, объявить забастовку с 6 июля 1995 г. Забастовка сразу не начиналась, поскольку рабочие все-таки надеялись на решение поставленных вопросов путём переговоров. Однако администрация принципиально отказалась от обсуждения проблемы, а 15 августа забастовали водители троллейбусного депо № 1 г. Минска и обратились за поддержкой к работникам метрополитена. 17 августа метрополитен также прекратил работу. Но 18 августа, после экстренной выплаты зарплаты водителям троллейбусов, последние забастовку прекратили. Выход из забастовки водителей троллейбусов позволил властям проводить более жесткую политику в отношении работников метрополитена (троллейбусы начали перевозить пассажиров вдоль линии метро). С 18 по 21 августа приказом по метрополитену были уволены 58 участников забастовки. Силами ОМОНа, под угрозой применения оружия, участники забастовки были выдворены с территории метрополитена. Через несколько дней забастовка работников метрополитена была полностью прекращена с помощью спецподразделений и войск, и с использованием заграничных штрейкбрехеров (машинистов электровозов из Москвы).

ЗАБАСТОВКА НА МТЗ

28 сентября 2001 г. несколько сотен рабочих (от 500 до 800 чел.) Минского тракторного завода перекрыли улицу Долгобродскую рядом с проходной на завод. Это послужило ответом рабочих на двухнедельную задержку заработной платы, выдать которую должны были ещё 13 сентября, но регулярно выдавали лишь

обещания «рассчитаться завтра». Утро 28-ого было назначено последним сроком, и, когда рабочие узнали, что зарплату не выдали, перекрыли улицу. Через некоторое время к участникам акции протеста вышел исполняющий обязанности директора МТЗ, заместитель директора Крупец, который сказал рабочим, что деньги уже перечислены, и их начнут выдавать после обеда. Приехал также заместитель руководителя Минского горисполкома Микалай Ярохов, который сообщил, что о ситуации сообщено всему руководству Беларуси, в том числе премьер-министру и президенту, и попросил рабочих разойтись. Однако рабочие поступили абсолютно правильно, не поверив управленцам и чиновникам на слово, ведь раздавать обещания они горазды - в этом труженики убедились за две недели, и не прекратили перекрытия до тех пор, пока их товарищи не вернулись из отделения «Беларусбанка» и не сказали, что зарплату действительно дают.

ЗАБАСТОВКА ШАХТЁРОВ В СОЛИГОРСКЕ

С 8-ого по 9-ое сентября 2007 г. в Солигорске прошла суточная забастовка шахтёров. Акция носила предупредительный характер. Основной причиной забастовки стало намерение правительства лишить шахтеров ряда их социально-экономических завоеваний.

Забастовка горняков на четырех рудниках «Беларуськалия» происходила по «итальянскому» методу: они спустились под землю, но не приступили к работе. Забастовкой было охвачено около 80 процентов всех подземных рабочих. Организатором забастовки выступили бригадиры забойщиков, «независимый» профсоюз участия в организации забастовки не принимал. Однако шахтёры не ограничились лишь этой забастовкой и начали налаживать связи с наземными работниками обогатительных фабрик и вспомогательных

цехов, для того, чтобы начать общую бессрочную забастовку в случае невыполнения их требований или преследования кого-то из участников забастовки. Как результат всех этих решительных действий, за шахтёрами сохранили все их социально-экономические завоевания.

ЗАБАСТОВКА НА НЁМАНЕ

На стеклозаводе Нёман (г.Берёзовка) в сентябре 2008 г. произошла стихийная краткосрочная забастовка двух цехов. Причина: задержка выдачи зарплаты на неделю. После начала забастовки деньги мгновенно нашлись и были перечислены на счета рабочих. Профсоюз участия в забастовке не принимал.

ЗАБАСТОВКА В СЛОНИМЕ

9-ого октября 2008 г. прошла стихийная забастовка работников фабрики пухово-перьевых изделий в Слониме. Около 60 человек из швейного цеха фабрики пухово-перьевых изделий бросили работу и пошли к Слонимскому райисполкому с требованием повысить зарплату, которая составляла 17-20 (!) рублей, и улучшить условия труда. В тот же день на фабрике прошло собрание с участием председателя райисполкома Костюка, специалистов и администрации фабрики. Работникам пообещали исправить ситуацию и через неделю на следующем собрании проинформировать их о том, что сделано. К сожалению, труженики поверили обещаниям администрации, и, как результат, ни через неделю, ни позже ничего не изменилось.

ЗАБАСТОВКА КОММУНАЛЬЩИКОВ В БОРИСОВЕ

В октябре 2011 года из-за низких зарплат (60-70 рублей) работники «Зеленстроя», «Жилья» отказались заниматься

вывозом мусора. Директор «Жилья» Шархун вышел на встречу с рабочими. На следующий день рабочим была выплачена зарплата больше на 20%, а также премия. Им пообещали повышение платы и в дальнейшем.

ЗАБАСТОВКА ВОДИТЕЛЕЙ САМОСВАЛОВ НА «ГРАНИТЕ», МИКАШЕВИЧИ

В декабре 2011 года несколько сотен рабочих предприятие вышли из официального профсоюза и создали собственный. Причиной стала низкая зарплата. В результате рабочие добились повышения зарплаты.

ЗАБАСТОВКА НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ «КОМПО» В БРЕСТЕ

8 февраля 2013 года рабочие механического цеха отказались приступить к работе, требуя выплатить премию за январь. Была объявлена предупредительная забастовка. Директор предприятия Белоусов встретился с рабочими и в тот же день им была выплачена премия.

ЗАБАСТОВКА НА ЗАВОДЕ «АВТОГИДРОУСИЛИТЕЛЬ» В БОРИСОВЕ

26 марта 2014 года на заводе по причине задержки выплаты и сокращения зарплаты рабочие вышли на забастовку. Рабочий день составлял 12 часов, при этом зарплаты падали. Бастующие отказались работать до выплаты зарплаты, после чего им перечислили оплату за месяц.

ЗАБАСТОВКА НА МОЛОДЕЧЕНСКОМ ЗАВОДЕ МЕТАЛЛОКОНСТРУКЦИЙ

8 и 9 июня 2015 года рабочие завода металлоконструкций

отказались выйти на работу. Причиной стала задержка зарплаты за апрель. Начальству пришлось выйти к рабочим и пообещать выплату месячной зарплаты до 15 июня. Рабочие согласились отработать два дня, чтобы убедиться в выполнении требований. В противном случае они пообещали продолжить забастовку. При этом инженерно-технический и административный персонал завода не вышел на забастовку, по словам рабочих, им зарплату выплачивали в полном объеме. 11 июня была выплачена первая половина зарплаты, а на следующий день – вторая. Кроме того, МЗМК посетил председатель Миноблсполкома Семен Шапиро.

Забастовка китайских рабочих Добрушского картонного комбината

Примером организованного выступления рабочих служит марш китайских рабочих. 2 июля 2015 года 200-250 рабочих прошли пешком до Гомеля и потребовали встречи с руководством комбината, а также с послом Китая в Беларуси. Марш был вызван невыплатой зарплат в течение 3 месяцев. Некоторые рабочие практически дошли до Минска, где их встретил посол, который убедил рабочих вернуться в Добруш.

ЗАБАСТОВКА СОЛИГОРСКИХ ШАХТЕРОВ

12 апреля 2017 года шахтеры «Реммонтажстроя» отказались выполнять работу и собрали стихийное собрание, выразив недовольство со снижением зарплаты. Официальный профсоюз участие в забастовке не принял.

НЕСОСТОЯВШАЯСЯ ЗАБАСТОВКА НА «ПОЛОЦК-СТЕКЛОВОЛКНО»

Работники предприятия 10 октября 2017 года под руководством независимого профсоюза решили объявить

о забастовке с требованием прекратить преследования профсоюзных активистов, улучшить условия труда и выполнить условия оплаты труда. Однако вместо выхода на забастовку рабочие предварительно предупредили об этом гендиректора предприятия, после чего он обратился в суд, который признал забастовку незаконной. В итоге рабочие отказались от идеи забастовки.

Как видно из примеров, основные причины успеха забастовки - это намерение рабочих стоять за свои права до конца и не верить обещаниям начальников, массовое участие в забастовке, а также налаживание связей с рабочими смежных отраслей. Неудачные забастовки характеризуются нерешительностью рабочих, которые заканчивают забастовку и возвращаются к работе еще до того, как они добились выполнения своих требований, понадеявшись на обещания начальства; отсутствием солидарности от рабочих соседних цехов или смежных отраслей, а также тем, что предупреждают начальство о забастовке заранее.



ЗАКОНЫ ПРИДУМАНЫ НАЧАЛЬСТВОМ И ДЛЯ НАЧАЛЬСТВА

Прежде, чем вы прочтаете написанное в ниже данной статье, хотелось бы отметить, что большая часть из того, что уже есть в трудовых кодексах многих стран мира, есть результат борьбы рабочих за свои права. Большинство конфликтов разрешались «нелегальными» способами.

Трудовой кодекс Республики Беларусь — типичный свод законов, который, с одной стороны, пытается регулировать

взаимоотношения, в нашем случае работника и нанимателя, но, с другой стороны, это все те же старые оковы, которые вешали на руки рабочего, который послушно выполнял свои обязанности и не смел мечтать о лучшей доле.

Мы не будем затрагивать проблемы трудового договора и контрактной системы. В современном мире мало работников, которые не почувствовали тех «преимуществ», которые получил рабочий человек с введением контрактной системы. В связи с обострением экономических и социальных проблем в нашей стране, мы хотели бы обратить внимание на законодательство в сфере разрешения трудовых конфликтов.

В трудовом кодексе этой проблеме уделена глава №36. Любой желающий может заглянуть туда. Эта глава кодекса просто цветет иерархией и бюрократией.

Рассмотрим сам процесс разрешения конфликта. Сначала работникам необходимо предоставить список требований начальнику. По закону должна быть создана трудовая примирительная комиссия из представителей нанимателя и работников. В случае невозможности разрешения конфликта при помощи примирительной комиссии, стороны конфликта могут обратиться к трудовому арбитражу. В арбитраже вырабатываются предложения, которые выносятся на рассмотрение сторонам конфликта.

Примечательно, что «трудовыми арбитрами могут быть научные работники, общественные деятели, работники органов государственного управления, других нанимателей, иные определенные сторонами лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее трех лет» (статья 384 т.к. РБ). «Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров (кадровый реестр трудовых арбитров Республики

Беларусь), составляются Республиканским трудовым арбитражем с учетом предложений органов государственного управления, других нанимателей, по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров» (там же).

То есть членами арбитражной комиссии могут быть только влиятельные люди. Такие люди скорее принимают сторону нанимателя, нежели работника.

В случае невозможности разрешения конфликта после этих шагов, работники имеют право на забастовку. Однако и здесь полно подводных камней. «Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц» (статья 388 т.к. РБ).

Уведомление же о забастовке за две недели до ее начала. В заявлении о забастовке в соответствии со статьей 390 должно быть указано: перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников; предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации во время проведения забастовки.

Также не стоит забывать, что ваша забастовка может быть признана (а в большинства случаев именно так и происходит) нелегальной. В таком случае по законодательству работники будут обязаны выйти на работу сразу же после признания судом нелегальности забастовки (условия признания забастовки нелегальной описаны в статье 395 т.к. РБ).

По трудовому кодексу вас могут привлечь к административной

или уголовной ответственности за «препятствия для исполнения своих трудовых обязанностей работникам, не участвующим в забастовке» (статья 398 т.к. РБ)

Помимо этого «участники забастовки, признанной судом незаконной, могут быть привлечены к дисциплинарной и иной ответственности, предусмотренной законодательством» (статья 397 т.к. РБ). Какой смысл забастовки, если начальники заранее уведомят о времени ее проведения и количестве участников? Чего можно добиться такими методами? Ведь начальство заранее примет все меры, чтобы помешать ее проведению.

К чему все написанное выше? Безусловно, на законодательном уровне права рабочих выглядят плачевно. Именно поэтому не стоит рассчитывать на легальные методы. Как видно, чиновники, разрабатывающие законы, не руководствуются интересами рабочих. Не стоит рассчитывать на законы в разрешении конфликтов, так как эти законы максимально выточены для контроля над рабочими. Конечно, власть имущие, заинтересованные в прибыли и нашей эксплуатации, легализируют ее, называя это «правами и обязанностями рабочих».

КАК ВЕСТИ ЗАБАСТОВКУ

1. Активисты, которые заранее готовят стачку, не должны привлекать к себе внимание начальства. Они действуют анонимно, втайне от начальства, соблюдают максимальные меры предосторожности. Поговорите со своими друзьями, с теми, кому вы доверяете, прикиньте свои возможности. Договоритесь о том, как будете действовать. В нужный момент, например, перед началом смены, вместе обратитесь ко всем остальным рабочим с призывом не



приступать к работе. Если дело пойдет, нужно будет провести собрание, которое сформулирует основные требования к начальству, и выбрать стачком, чтобы он координировал ход стачки.

2. **Забастовка должна быть неожиданной для начальства.** Самое глупое, что можно сделать, это заранее уведомить начальство о стачке или угрожать ему стачкой. Начальники заранее примут надлежащие меры, а тех, кто бросает пустые угрозы, уволят.

3. Забастовку лучше всего начинать в самый неудобный и неподходящий для начальства момент. Например, сорвать важный заказ или ту работу, прекращение которой влечет остановку соседних участков.

4. Нужно, чтобы другие подразделения (цехи) видели стачку. Необходимо пробовать убедить их поддержать ее. Чем больше участников забастовки и чем больше подразделений в нее вовлечено, тем больше вероятность успеха. Нужно согласовать требования с рабочими других подразделений (цехов), которые захотят присоединиться к стачке. Это жизненно важно. Иногда рабочие думают: «выбить из начальства зарплату для своего подразделения (цеха) проще, чем для всего трудового коллектива компании, да и какое нам дело до других подразделений». Но практика показывает, что все как раз наоборот: **чем больше участников забастовки, тем больше страх работодателя, тем больше шансы рабочих добиться выполнения своих требований.** Если действовать по принципу «я помогу тебе сегодня, а ты мне завтра», можно добиться успеха. Если действовать по принципу «каждый сам за себя», то шансов гораздо меньше.

5. Весь ход стачки должен контролироваться собранием

рабочих - участников забастовки. Наиболее важные решения должно принимать только общее собрание. Нужно выбрать комитет (совет), чтобы он координировал ход забастовки. Но помните, что собрание никогда не должно выпускать из своих рук право принимать решения по всем основным вопросам. Отдельных рабочих - делегатов стачкома - легко запугать, пригрозив им увольнением, или подкупить, поэтому они могут принять решения в пользу начальства. А это невыгодно всем остальным. Если делегаты



не выполняют указания собрания, замените их на других. Делегаты подчиняются решению собрания, а не наоборот.

6. Все переговоры с начальством ведет только общее собрание рабочих на рабочем месте, в цехе. **Никаких переговоров в кабинетах начальства!** Люди, которые имеют глупость прийти в кабинет начальника и заявить о себе, как о «представителях рабочих», «членах стачкома» и т.д. - это первые кандидаты на увольнение или еще что похуже. Пока рабочие вместе, они сильны. Каждого поодиночке начальство раздавит.

7. Мелкие и средние начальники ничем не лучше начальников больших. Нечего их слушать. Нельзя им доверять. Все они

часть одного целого, одной команды. Чтобы выиграть, нужно говорить с ними с позиции силы.

8. **Начальники не должны присутствовать при обсуждении рабочими выдвигаемых условий, при обсуждении хода забастовки** и т.д. Начальство приглашают на переговоры, когда рабочими уже согласована, принята и заявлена своя позиция. Если в ходе переговоров у рабочих возникли колебания, нужно на время прогнать начальников или, на худой конец, отойти в сторону и все обсудить, а потом снова вернуться к переговорам.

9. **Начальники будут просить «войти в их положение», «понять их проблемы»**, будут говорить «мы в одной лодке». Нельзя поддаваться на эту уловку. Все начальники – сволочи, они нам не друзья! Они грабят, обманывают, обсчитывают, унижают и увольняют нас. Они никогда не входят в наше положение. Зачем же мы будем входить в их положение? Кто же входит в положение врага?

10. Если начальники будут ссылаться на закон о забастовках, не обращайтесь на это внимания. Множество примеров показывают, что законные методы выгодны для начальства. Как было сказано выше, законы пишутся в интересах буржуев и начальников. Кроме того, последние нарушают законы, когда хотят и как хотят. **Не надейтесь, что законы, суды, подписи и т.п. вас защитят. Тот, кто играет по правилам начальника, уже проиграл.**

11. После забастовки не пишите никаких объяснений, с начальством в одиночку ничего не обсуждайте, говорите с ним только на людях. Не позволяйте себя унижать и запугивать.

12. Вовремя или после забастовки могут приехать представители различных политических партий, депутаты, чиновники мэрии.

Они пообещают помощь, начнут уговаривать рабочих проявить гибкость на переговорах, или предложат вступить в свои партии. Потом на ТВ они будут представлять дело так, как будто движение организовано ими. **Никогда не верьте политикам, что бы они ни говорили.** Все политические партии, депутаты, чиновники и т.д. - начальники, или хотят стать большими начальниками. Для них бастующие работники - пушечное мясо, повод для саморекламы, средство для ведения избирательной компании. Не верьте партиям, не верьте чиновникам, не верьте депутатам. Все начальники - сволочи!

13. Не регистрируйте никаких профсоюзов, не подписывайте никаких коллективных договоров. Просто возвращайтесь на работу, в случае, если начальство выполнит все требования, и ждите удобного момента для новой забастовки, чтобы выбить из начальства новые уступки. Это называется «временное перемирие». Легально, через суд или иные административные органы обычно ничего добиться нельзя. Любая крупная компания имеет достаточный административный ресурс, чтобы выиграть судебный процесс. Еще раз - все действующие законы написаны буржуями и начальниками, и служат их интересам. **Нас в большинстве случаев не защищают бумажки, коллективные договоры, суды.** Если бы в суде можно было доказать рабочую правду, если бы работников защищали коллективные договоры, все трудящиеся уже давно жили бы иначе, чем живут. Даже если мы научимся использовать тот или иной закон в своих интересах, власть его со временем просто отменит.

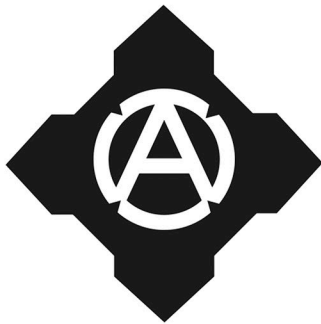
Не стоит проявлять лояльности к работодателю, который живет за счет рабочих и при этом будет стремиться сэкономить на них. Он будет пытаться разобщить и дезорганизовать нас за счет поощрения отдельных людей, конкуренции и обещаний о повышении выплат. Капиталист будет рассказывать о том,

что работа и прибыль – общее дело и интерес, пытаться показать, что он – друг и товарищ. Но все это неправда, они не на нашей стороне. Не видитесь на подобную ложь, цените своё время и труд. Не дарите им бесплатно лишнюю работу (выполнение каких-либо «просьб» и неоплачиваемой работы), не усердствуйте впустую, но не показывайте, что у вас есть свободное время и силы, которые работодатель будет рад использовать ради своей прибыли. Проявляйте солидарность с вашими коллегами (прикрыть, помочь, поддержать).

Бизнес имеет власть, связи. Он понимает только один язык, язык силы. А сила в наших руках до тех пор, пока начальники не вычислили и не уволили активных людей. Поэтому, пусть группа, подготовившая стачку, и те, кто захочет к ней присоединиться, действуют тайно от начальства.

СОХРАНЯЙТЕ И РАСШИРЯЙТЕ СВЯЗИ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ, ИЩИТЕ ЛЮДЕЙ, НА КОТОРЫХ МОЖНО ПОЛОЖИТЬСЯ. СТАЧКА БУДЕТ УСПЕШНОЙ, ТОЛЬКО ЕСЛИ ОНА БУДЕТ НЕОЖИДАННОЙ ДЛЯ НАЧАЛЬСТВА.





РЕВОЛЮЦИОННОЕ ДЕЙСТВИЕ

 [FACEBOOK.COM/REUBELORG](https://facebook.com/REUBELORG)

[T.ME/REUBELORG](https://t.me/REUBELORG) 

 [T.ME/REVOLUTIONTALK](https://t.me/REVOLUTIONTALK)

REVOLUTIONARUACTION@RISEUP.NET 

 REUBEL.ORG (TOR BROWSER ИЛИ VPN)

DIIMPS80BYCU7.CLOUDFRONT.NET (ЗАРКАНО САЙТА) 

АНАРХИСТЫ БЕЛАРУСИ