



О производственной необходимости, рабочем классе и профсоюзах

Стало обычным делом при составлении большинства распоряжений на крупных промышленных предприятиях пользоваться формулировкой «по производственной необходимости», то есть не указывать конкретную причину распоряжений. В основном это распоряжения о переводе рабочих из одной бригады в другую, из одной смены в другую, из одного цеха в другой. Такие распоряжения действительны только с согласия рабочих. Но рабочие очень хорошо знают, так как они являются непосредственными участниками производственного процесса, когда действительно возникает производственная необходимость, а когда капиталист (или администрация предприятия от его лица) использует «производственную необходимость» для того, чтобы разъединить рабочих, не дать им сорганизоваться, подчинить волю рабочих.....**стр. 2**

Новый Трудовой кодекс Украины: возвращение к рабству

Продолжение. Начало в №3

Трудовой кодекс является отражением опыта классовых борьбы – рабочие должны объединяться в профсоюзные организации, чтобы на равных вести разговор с хозяевами своих предприятий.

Однако сегодня, на что и рассчитывает буржуазия, профсоюзы на Украине в большинстве своем «казенные» и «липовые» – они представляют из себя, во многих случаях, просто приложения к администрации предприятия, которые формально выполняют законы о профсоюзах, но на деле никак не защищают интересы рабочих, а только лишь обманывают их своим существованием и разными «социальными мероприятиями» вроде спортивных соревнований, фуршетов на профессиональные праздники.....**стр. 3**

Как правильно организовывать и проводить забастовки



«Все! Надоело! Бастуем!» – такое решение может вспыхнуть в горячих головах недовольных ситуацией на работе сотрудников. Но если попытаться сразу же привести его в действие, ни к чему хорошему это не приведет.

Ведь то, как надо бастовать, черным по белому прописано в законе. А если конкретнее – в Законе Украины о решении

коллективных споров. В нем забастовке посвящен целый раздел под номером три.

Публикуем пошаговую инструкцию, как бастовать по закону. Ее выполнение гарантирует, что в суде забастовку признают законной и бастующих не обвинят в нарушении трудовой дисциплины и не уволят за это. Путь этот долгий, но верный.

Запрещается бастовать:

- если прекращение работы создает угрозу жизни и здоровью людей, окружающей среде или препятствует предотвращению стихийного бедствия, аварий, катастроф, эпидемий и ликвидации их последствий;

- работникам (кроме технического и обслуживающего персонала) органов прокуратуры, суда, Вооруженных Сил Украины, органов госвласти, безопасности и правопорядка;

- в случае объявления чрезвычайного положения Верховной Рады Украины или президент Украины могут запретить проведение забастовок на срок, который не превышает одного месяца. Последующий запрет может быть принят совместным актом Верховной Рады и президента.

В случае объявления военного положения автоматически запрещается проведение забастовок до момента его отмены.

Продолжение на стр. 2

Есть ли пролетариат в Днепропетровской области?

По данным статистического ежегодника Днепропетровской области за 2013 год ответим на этот вопрос.

В указанном году экономической деятельностью в Днепропетровской области занимались 1531,0 тыс. человек, из них 1010,4 тыс. человек работали по найму. Непосредственно на предприятиях Днепропетровской области – различных видов экономической деятельности – было занято 739,865 тыс. человек, из них наемных рабочих – 732,217 тыс. человек.

В зависимости от размера предприятия делятся статистикой на:

- микропредприятия – субъекты хозяйствования какой-либо организационно-правовой

формы и формы собственности, у которых среднее количество работников за отчетный период (календарный год) не превышает 10 человек и годовой доход от какой-либо деятельности не превышает сумму, эквивалентную 2 миллионам евро, определенную по среднегодовому курсу Национального банка Украины;

- малые предприятия – субъекты хозяйствования какой-либо организационно-правовой формы и формы собственности, у которых среднее количество работников за отчетный период (календарный год) не превышает 50 человек и годовой доход от какой-либо деятельности не превышает сумму, эквивалентную 10 миллионам евро,

определенную по среднегодовому курсу Национального банка Украины;

- крупные предприятия – субъекты хозяйствования какой-либо организационно-правовой формы и формы собственности, у которых среднее количество работников за отчетный период (календарный год) превышает 250 человек и годовой доход от какой-либо деятельности превышает сумму, эквивалентную 50 миллионам евро, определенную по среднегодовому курсу Национального банка Украины;
- средние предприятия – остальные.

Посмотрим, какое количество наемных рабочих было на

Продолжение на стр. 4

Как правильно организовывать и проводить забастовки

Продолжение.

Начало на стр. 1.

10 предзабастовочных шагов

1 шаг

Сформировать свои требования и утвердить их либо на общем собрании (конференции), либо путем сбора подписей. Они считаются действительными, если подпишутся не менее половины членов коллектива.

2 шаг

Определить орган или человека, который будет представлять интересы сотрудников и, если дело дойдет до забастовки, возглавит ее (это нужно зафиксировать протоколом).

3 шаг

Требования оформить в виде протокола.

4 шаг

Выслать их собственнику или уполномоченному им органу (представителю) письмом с уведомлением.

5 шаг

Получить ответ работодателя. Он обязан его дать в письменном виде в 3-дневный срок со дня получения требований. Если вопрос выходит за пределы компетенции работодателя, он должен переслать требования вышестоящему

органу управления. Общий срок рассмотрения с учетом всех пересылок не может превышать 30 дней.

6 шаг

В случае отказа выполнить требования или если ответ не пришел в отведенный (3-дневный) срок, возникает коллективный трудовой спор



(конфликт). Об этом орган, который представляет интересы наемных сотрудников, обязан в 3-дневный срок письменно проинформировать собственника или уполномоченный им орган, местный орган исполнительной власти, орган местного самоуправления по месту нахождения предприятия и Национальную службу посредни-

чества и примирения.

7 шаг

Рассмотрение трудового конфликта может осуществляться примирительной комиссией или трудовым арбитражем. Комиссия рассматривает спор в случае установления новых или изменения социально-экономических условий труда и

производства, а также заключения или изменения коллективного договора/соглашения. В компетенции трудового арбитража споры, которые связаны с исполнением коллективного договора/соглашения или отдельных их положений.

8 шаг

Если и после этого нельзя достичь соглашения, тогда нуж-

но объявлять забастовку. При этом нужно провести общее собрание (или созвать конференцию) и на нем проголосовать за ее проведение. Решение в пользу забастовки считается принятым, если за него проголосовало большинство наемных сотрудников или две трети делегатов конференции.

9 шаг

Оформить протокол о решении объявить забастовку.

10 шаг

Избирательный орган (или лицо), который возглавляет забастовку, должен в письменном виде предупредить собственника или уполномоченный им орган (представителя) о возможной забастовке не позднее, чем за 7 дней до ее начала. Если речь идет о непрерывно действующем производстве, то за 15 дней.

Вот так должна быть юридически оформлена забастовка, чтобы она не была признана незаконной. Конечно, в арсенале у буржуазии остается еще немало рычагов давления, главный из которых – страх работника. Преодолеть его можно только коллективно, организованными солидарными действиями. Буржуазия это знает, пора осознать и рабочим.

О производственной необходимости, рабочем классе и профсоюзах

Продолжение.

Начало на стр. 1.

Зачем это нужно капиталисту?

Рабочие никогда не должны забывать, что пока существует капитализм (капиталистический способ производства), главной целью капиталиста будет получение прибыли. А величина прибыли почти полностью определяется объемом прибавочной стоимости. Единственным источником прибавочной стоимости есть прибавочный (неоплачиваемый) труд рабочего. Поэтому практически все «усовершенствования» и «оптимизации», которые проводят капиталисты, ставят целью увеличить отрезок времени, когда рабочий работает безвозмездно на хозяина средств производства, он же покупатель рабочей силы работника, тем самым увеличивает свою прибыль. Но для этого нужно сломить волю рабочего, сделать его послушным «одушевленным» орудием и, тем самым, увековечить наемное рабство, – в этом суть



капитализма.

Что делать?

Бороться! Бороться упорно и настойчиво, с сознанием правоты своего дела!

То, что борьба между рабочим классом и классом капиталистов приобретает все более массовый и всеобщий характер – это несомненный факт. Тому подтверждением являются непрекращающиеся демонстрации рабочих, организованные профсоюзами, в Европе и разных странах мира.

В нашей стране профсоюзное движение также медлен-

но, но уверенно развивается. Стали, относительно недавно, образовываться профсоюзные организации нового типа. Главная отличительная особенность этих профсоюзов та, что их лидеры – это сами рабочие! Так, на на ОАО «Интерпайп НТЗ» председателем первичной профсоюзной организации НПГУ является электромонтер Игорь Пархоменко, а на ЮМЗ председателем профсоюза «Защита труда» – токарь Евгений Деркач, а Профсоюза работников космического машиностро-

ения – инженер Людмила Пролиско. Пока эти профсоюзы немногочисленны. Их законной профсоюзной деятельности всячески препятствует администрация предприятий, а их члены подвергаются административному давлению, материальным лишениям (лишение премий) и увольнениям. Это происходит потому, что эти профсоюзы являются наиболее активными выразителями и защитниками экономических интересов и прав рабочего класса.

В статье «К психологии рабочего движения» Г.В.Плеханов отмечал: «Его (пролетариата) движение есть массовое движение; его борьба – массовая борьба. Чем больше сплочены усилия отдельных лиц, составляющих массу, тем вероятнее победа».

Мы (коллектив РКД) надеемся, что деятельность профсоюзов нового типа найдет нужное понимание и поддержку основной массы рабочего класса и традиционных профсоюзных организаций.

Новый Трудовой кодекс Украины: возвращение к рабству

**Продолжение.
Начало на стр. 1.**

Да подарки на Новый год для детей рабочих (за счет самих же рабочих), при этом еще и отбирая часть заработка трудящихся на свое существование.

Конечно, обращаться в такие «профсоюзы» нет никакого смысла – они вряд ли помогут защитить свои интересы, а скорее – встанут на сторону нанимателя, что обычно и происходит сегодня.

Для того, чтобы по-настоящему отстаивать свои интересы, представители рабочего класса должны сознательно объединяться в действительно свои организации – комитеты, советы рабочих и других работников, которые, если они поддержаны многими товарищами на предприятии, можно зарегистрировать как профсоюз.

Только организации самих рабочих смогут по-настоящему отстаивать интересы рабочих! Опыт борьбы показывает, что даже простой солидарности бывает достаточно, чтобы решить спор в пользу работников, поскольку хозяева и все буржуи вообще страшно боятся организованных совместных действий тех, кого они эксплуатируют!

Интересен момент с аналогией закона, по которому все отношения, возникающие в процессе труда, будут решаться по аналогии права. Тут тоже вроде бы ничего подозрительного, да вот только трудовое право наиболее тесно связано с гражданским правом, а в нормах гражданского права нет места правам работника, а есть место простому чистогану, «свободе договора» и прочему бесправию по отношению к работнику.

В соответствии со статьёй 12, работодатель имеет право издавать собственные нормативные акты, которые не должны противоречить норме закона, но границы действия такого нормативного акта очень обширны, так что актов буржуи придумают достаточно.

«Статья 72. Временный перевод на другую работу без согласия работника.

...2. Временный перевод на другую работу, предусмотренную частью первой этой статьи, беременных женщин,

работников с семейными обязанностями, которые имеют ребенка в возрасте до шести лет или ребенка-инвалида, лиц в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, а также лиц, которые фактически осуществляют

квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с неё по этим основаниям менее квалифицированного работника».

Даже трудовой договор не

нежном выражении, является обычной или желательной для работников. Кабинетом Министров Украины устанавливается перечень товаров, которые не могут быть использованы для выплаты заработной платы

натурой».

Тут у нас налицо возврат к опыту 90-х, хотя почему мы говорим «возврат»? Они, лихие годы буйства оголтелого капитализма, собственно, никуда не уходили, а лишь временно оказались «заморожены» до очередного витка кризиса мировой системы капитализма, на котором мы сегодня находимся.

Новый кодекс еще нуждается в осмыслении и более детальном сравнении со старым. Но предварительный вывод: новый Трудовой кодекс действительно хуже старого КЗоТа. Хуже не для капиталиста, а для наёмного работника, а значит, чтобы ситуация не стала еще хуже, рабочие и их настоящие организации – реальные, пролетарские профсоюзы – должны отстаивать свои интересы.

Только организация рабочих и служащих, только их единство и сплоченное распоряжение той реальной силой против капиталистов, которой они обладают – их рабочей силой, сможет изменить ситуацию к лучшему и положить начало будущему преобразованию общества!

Сегодня рабочие и служащие Украины, а это без малого 9 миллионов человек, которые действительно обеспечивают существование нашей страны, разобщены. Они не могут ответить хорошо организованным и сплоченным капиталистам, прекрасно осознающим свои классовые интересы. Рабочим в спину дышат сотни тысяч безработных. Работники в селах и городах запуганы военно-полицейским режимом, боятся быть отправленными на убой в развязанное капиталистами «АТО», боятся бандеровцев-правосеков, которым сходят с рук любые преступления во имя власти капиталистов.

Но лучше умереть стоя и с гордо поднятой головой, как свободный человек, чем жить на коленях, тем более что терять нам нечего, кроме наших цепей, в борьбе же мы обретём весь мир.

Выход один – сопротивляться и бороться за свою свободу, отстаивать свои интересы!



уход за инвалидом I группы, разрешается только с их письменного согласия».

Мы с вами понимаем, что под угрозой увольнения такое письменное «разрешение» получается легко.

«Статья 87. Право работодателя на расторжение трудового договора в связи с сокращением.

1. При наличии условий экономического, технологического, структурного, организационного характера (ликвидация, слияние, разделение, преоб-

убережёт работника от произвола. Если выгодно будет уволить работников любыми средствами, можно будет создать новую фирму, перевести на новую работу нужные кадры, а со старыми кадрами разорвать трудовой договор в связи с наличием условий экономического характера. Мол, «прости, Вася, кризис».

«Статья 229. Форма выплат.

...3. Коллективным договором, а если договор не заключён – нормативным актом работодателя, согласованным



разование, переуплотнение, изменения в организации производства и труда, сокращения численности или штата работников) трудовой договор может быть расторгнут в связи с сокращением.

2. При проведении сокращения численности работников работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей осуществить перестановку (перегруппировку) работников и перевести более

с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем), как исключение, может быть предусмотрена частичная выплата заработной платы натурой (по ценам не выше себестоимости) в размере, не превышающем 30 процентов заработной платы, начисленной за месяц, в тех отраслях или по тем профессиям, где такая выплата, эквивалентная по стоимости оплате труда в де-

Есть ли пролетариат в Днепропетровской области?

Продолжение.

Начало на стр. 1.

предприятиях различного размера, а также объемы реализованной продукции (товаров, услуг) этими предприятиями. Данные сведены в таблицу.

Как видно из таблицы, наемных рабочих работало на промышленных предприятиях 356785 человек.

Из этого количества статистика выделяет штатных наемных рабочих – 343145 человек.

Распределение штатных наемных рабочих по видам промышленной деятельности:

- добывающая промышленность и разработка карьеров – 81133 человека, из них добывали каменный и бурый уголь 20578 человек;

- перерабатывающая промышленность – 212556 человек, из них работали в металлургии 95094 человека;

- поставка электроэнергии, газа и пара – 34175 человек;

- водоснабжение, канализация, отходы – 15281 человек.

Всего – 343145 человек.

Рассмотрим количественные соотношения наемных рабочих

и подведем итог:

- по отношению к экономически занятому населению работающие по найму составляли $1010,4:1531,0 \cdot 100\% = 66\%$;

- пролетариат, занятый на предприятиях, по отношению к работающим по найму – $732,217:1010,4 \cdot 100\% = 72,5\%$;

- пролетариат, занятый

Как видно, из всего количества работающих по найму более 72% – это пролетариат, занятый на предприятиях, из них почти 50% – пролетариат, который был занят на промышленных предприятиях, причем на крупных промышленных предприятиях было сконцентрировано более 56%

человека (33,85%) были в возрасте 15-35 лет; имели неполное или базовое высшее образование 86399 человек (24%), имели полное высшее образование 83886 человек (23,5%). То есть почти 50% промышленного пролетариата настолько интеллектуально образованы, что вполне могут понять истинные причины их бедственного положения.

Наличие пролетариата есть необходимое условие для ниспровержения господства буржуазии. Однако, если пролетариат не поднимет свой уровень сознания до уровня понимания своих коренных интересов, не «конституируется как класс», ему будет очень сложно выполнить свою историческую миссию.

Пролетариат крупных промышленных предприятий должен стать ядром классовой организации пролетариата. При капитализме вопрос о наличии пролетариата неразрывно связан с вопросом о происхождении прибыли, поэтому люди, утверждающие о том, что пролетариата нет, являются сознательными или несознательными прислужниками класса капиталистов.



на промышленных предприятиях, по отношению к пролетариату, занятому на предприятиях в целом – $356,785:732,217 \cdot 100\% = 48,72\%$;

- пролетариат крупных промышленных предприятий к пролетариату, занятому в промышленности – $201,578:356,785 \cdot 100\% = 56,5\%$.

промышленного пролетариата. Между прочим, крупные промышленные предприятия реализовали 78% от всего объема продукции, реализованной предприятиями промышленности.

Следует отметить, что из всего количества промышленного пролетариата 120773

Размер предприятия	Общие данные по всем видам экономической деятельности			Промышленность			Остальные виды экономической деятельности		
	Количество предприятий	Количество наемных рабочих (чел.)	Объем реализованной продукции (млрд грн)	Количество предприятий	Количество наемных рабочих (чел.)	Объем реализованной продукции (млрд грн)	Количество предприятий	Количество наемных рабочих (чел.)	Объем реализованной продукции (млрд грн)
Крупные	67	331493	266,43	41	201578	179,36	26	129915	87,07
Средние	1476	266239	123,90	472	131534	42,52	1004	134667	81,38
Малые	26651	134485	54,22	2750	23673	7,03	23901	110272	47,19
в т.ч. микропредприятия	22538	51823	18,31	1960	5506	1,37	20578	46184	16,94
Всего	28194	732217	444,55	3263	356785	228,91	24931	374854	215,64

О «прелестях» жизни рабочего человека

Мы призываем всех неравнодушных людей писать нам обо всех фактах несправедливости на Вашем рабочем месте или в быту. Особенно, если это касается невыплаты или задержки выплаты зарплаты, нечеловеческих условий труда или давления со стороны руководства предприятия.

Присылайте фото, видео, краткие заметки или статьи о фактах любого беспредела по отношению к Вам или другим людям.

Пишите на наш электронный адрес: rkd_dp_ua@mail.ua Мастер цеха заставляет бригаду работать на аварийном оборудовании – пишите сюда, указывайте предприятие и фамилию мастера. Нет возможности по каким-то причинам указать его фамилию – пишите о самом факте беспредела. Мы опубликуем Вашу информацию на нашем сайте (фамилии действующих лиц, по желанию, будут изменены).

Информационный бюллетень

РАБОЧИЙ КОМИТЕТ
Днепропетровщины

Есть вопросы, предложения, желание сотрудничать?

Пиши: rkd_dp_ua@mail.ua

[rkd_dp_ua](https://vk.com/rkd_dp_ua) [rkd.dp.ua](https://www.facebook.com/rkd.dp.ua)

Тираж 999 экз. Отпечатано на соб.оборудовании. Распространяется бесплатно.