

НЕВИННОМЫССКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ РОССИИ
ФОНД РАБОЧЕЙ АКАДЕМИИ
ИНСТИТУТ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

**БОРЬБА ПРОФСОЮЗОВ
ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ
К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
НА ОСНОВЕ СНИЖЕНИЯ ЗАТРАТ, ЦЕН И ТАРИФОВ
ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ НТП**

Материалы Международной научно-практической конференции

Нижний Новгород, 10 октября 2008 г.

Невинномыссск
2009

УДК 330.133.8

ББК (У)65.9(2Рос)-94

Б84

БОРЬБА ПРОФСОЮЗОВ ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА ОСНОВЕ СНИЖЕНИЯ ЗАТРАТ, ЦЕН И ТАРИФОВ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ НТП. Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под редакцией доктора экономических наук А.В. Золотова и кандидата экономических наук О.А. Мазура. Невинномысск: Издательство Невинномысского института экономики, управления и права. 2009 г. — 94 с.

ISBN 978-5-94812-069-0

Предлагаемая вниманию читателя книга содержит доклады и выступления участников Международной научно-практической конференции «Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на основе снижения затрат, цен и тарифов под воздействием НТП», состоявшейся 10 октября 2008 года в Нижнем Новгороде.

В представленных публикациях анализируются проблемы повышения заработной платы как за счет роста уровня зарплаты в денежном выражении, так и посредством понижения цен на потребительские товары.

В сборник наряду с рекомендациями научно-практической конференции включена Программа «Задачи коллективных действий», утвержденная II Съездом Федерации профсоюзов России 15 мая 2008 года.

Для студентов, аспирантов и преподавателей экономических и юридических специальностей вузов, профсоюзных работников, активистов профсоюзного движения, для работников органов государственного и муниципального управления.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	6
<i>Архипов С.В.</i> РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОНТРОЛЯ КАК ФАКТОР ПРИБЛИЖЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ . . .	7
<i>Бабич О.Б.</i> О ДОСТИЖЕНИЯХ В БОРЬБЕ ПРОФСОЮЗОВ ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	12
<i>Беляев М.Ю.</i> О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЯХ ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	15
<i>Былинская А.А.</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	17
<i>Галко В.И.</i> О КАКОМ КРИЗИСЕ ШУМ?	19
<i>Гамов Л.В.</i> ОБ УЧЕБЕ РАБОЧИХ	26
<i>Герасимов И.М.</i> КРИЗИС СТИХИЙНОГО КАПИТАЛИЗМА	27
<i>Гузнов А.А., Данилов Д.Е.</i> ДИНАМИКА ЦЕН НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫЕ ТОВАРЫ МАССОВОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ	31
<i>Золотов А.В.</i> ОБЪЕКТИВНАЯ ОСНОВА СНИЖЕНИЯ ЦЕН И ТАРИФОВ	34
<i>Казеннов А.С.</i> ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ В КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ ДО 2020 ГОДА	38
<i>Каретин А.В.</i> ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ . . .	44
<i>Каретников В.В.</i> ВОПРОС О ЗАРПЛАТЕ ПОСТАВЛЕН ПРАВИЛЬНО . . .	45

<i>Кудрявцев В.М.</i> ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА	46
<i>Ларичева З.М., Морозова Н.А.</i> О НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ	47
<i>Мазур О.А.</i> СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА ОСНОВНОГО КАПИТАЛА И ПРЕДМЕТОВ ТРУДА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И УВЕЛИЧЕНИЕ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКА	50
<i>Николаев А.Н.</i> НЕОБХОДИМЫ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ	53
<i>Попов М.В.</i> О РЕАЛИЗАЦИИ ЗАКОНОМЕРНОСТИ СНИЖЕНИЯ ЗАТРАТ ТРУДА В ИНТЕРЕСАХ РАБОЧИХ	53
<i>Пугачева Р.Б.</i> НАЕМНЫМ РАБОТНИКАМ НЕОБХОДИМ ПРОФСОЮЗ	57
<i>Ремизов В.А.</i> ВКЛАДЫВАТЬ НАДО НЕ В БАНКИ, А В РАБОТНИКОВ.	58
<i>Родионова Ю.В.</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МОТИВИРОВАНИЯ ТРУДА	59
<i>Снегова Д.В.</i> ОБ ОПЫТЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗА РУБЕЖОМ	62
<i>Совалева Е.В.</i> О ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ И ЭФФЕКТИВНОМ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ПОВОДУ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	67
<i>Соловьев О.Н.</i> РАБОЧИМ НАДО РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ СВОИМИ ИНТЕРЕСАМИ.	71
<i>Фахрутдинова Л.Р.</i> ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ	72

<i>Французов Н.П.</i> ПОВЫШАЕМ ЗАРПЛАТУ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ	74
<i>Цареградская Л.Н.</i> ОБ ОПЫТЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЗАРПЛАТЫ И АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ	76
<i>Чугунова О.К.</i> ДОБИВАЛИСЬ И БУДЕМ ДОБИВАТЬСЯ СВОЕГО	78
<i>Яброва Т.И.</i> О ПЕРСПЕКТИВЕ БОРЬБЫ РАБОЧЕГО КЛАССА	79
Рекомендации Международной научно-практической конференции «БОРЬБА ПРОФСОЮЗОВ ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА ОСНОВЕ СНИЖЕНИЯ ЗАТРАТ, ЦЕН И ТАРИФОВ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ НТП»	81
ПОСТАНОВЛЕНИЯ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ	82
ПРОГРАММА «ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ».	88

ПРЕДИСЛОВИЕ

Для выхода России на передовые рубежи социально-экономического прогресса объективно требуется развитие работников. Эта настоятельная необходимость не отменяется кризисными явлениями.

Чтобы обеспечить высокий уровень образовательной и профессиональной подготовки работников, их высокопроизводительный труд, необходимо постепенно довести заработную плату до величины стоимости рабочей силы.

Решению столь насущной задачи препятствует инфляция, которая практически непрерывно понижает реальное содержание заработной платы. Только тогда, когда удастся остановить рост цен на товары и услуги для трудящихся, можно будет обеспечить нормальное воспроизводство российских работников и их семей.

Инфляция как рост общего уровня цен, исключая цену рабочей силы, противоречит закономерному для научно-технического прогресса снижению затрат труда в расчете на единицу выпуска. Уменьшение затрат труда делает объективно возможным понижение цен. Поэтому борьба профсоюзов за переход от повышения цен и тарифов к их снижению, за обеспечение таким образом роста реальной зарплаты имеет прочную экономическую основу.

Участники конференции, тщательно анализируя проблемы, возникающие в ходе борьбы за повышение заработной платы до уровня стоимости рабочей силы, намечали пути их решения.

Как показал опыт лучших профсоюзных организаций, работники, если они действуют активно, с выдумкой и сплоченно, могут добиться очень многого. Когда этот опыт получит широкое распространение, тогда трудящиеся России добьются осуществления своих коренных интересов.

*А.В. Золотов, председатель оргкомитета конференции,
доктор экономических наук, профессор,
директор Института теории и практики профсоюзного движения
Фонда Рабочей Академии и Федерации профсоюзов России*

*АРХИПОВ С.В.,
аудитор службы внутреннего аудита
и экономической безопасности
ФКП «Завод им. Я.М. Свердлова» (г. Дзержинск)*

РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОНТРОЛЯ КАК ФАКТОР ПРИБЛИЖЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Одним из необходимых условий приближения зарплаты к стоимости рабочей силы является развитие общественного, в первую очередь профсоюзного, контроля за условиями воспроизводства работника.

Основным предметом контроля должно быть исполнение Коллективного договора, который призван улучшить положение работника по сравнению с минимальными нормами трудового законодательства и положениями социальной политики правительства. Коллективный договор является самым веским основанием для увеличения фонда заработной платы, поскольку именно он выражает волю работника по поводу использования результатов производства. Поэтому работники заинтересованы в правильном исполнении связанных с Коллективным договором бюджетов.

Необходимо проводить обследование условий воспроизводства работника не только на уровне отдельного предприятия, но и на местном (территориальном) уровне, поскольку здесь оценивается широкий комплекс условий воспроизводства работника (включая уровень цен, уровень социального развития территории и др.). В качестве критериев оценки могут выступать как нормы законодательства и государственные социальные стандарты, так и пока не реализованные программные требования профсоюзов.

В сферу деятельности профсоюзного движения должна быть включена защита прав работников как потребителей. Примером такого исследования, имеющего значимые результаты, может послужить «Расчет стоимости рабочей силы квалифицированного работника», поскольку работник конкретного предприятия проживает в определенной местности, пользуется услугами конкретной социальной инфраструктуры, приобретает потребительские товары по определенным ценам и т.д.

Контроль исполнения может осуществляться или организовываться профсоюзом. Это лучшая на сегодня форма контроля.

Профсоюзная организация — это не только субъект контрольной деятельности. От эффективной деятельности профсоюза по заключению и контролю исполнения Коллективного договора зависит благополучие работников, это делает сам профсоюз объектом контроля.

Контроль результативности деятельности самого профсоюза с целью дать оценку его деятельности в деле защиты интересов и представительства может быть проведен участниками профсоюзного движения.

Профсоюз распоряжается взносами его участников, нередко частью социального бюджета предприятия, может управлять фондом взаимопомощи, что делает его объектом уже финансового контроля и аудита эффективности.

Концепция контроля, очевидно, должна соответствовать основным концепциям управления, принятым сегодня на предприятиях. Все большее распространение в нашей стране получают концепции и технологии «бюджетирования, ориентированного на результат» («Б.О.Р.»), в первую очередь, в общественном секторе. Частные компании также стремятся более эффективно управлять финансами (результатами производства), в том числе направляемыми на воспроизводство работников предприятия и социальное развитие территории. Поэтому технологии бюджетирования распространяются и на социально-трудовую сферу. Это касается управления затратами на оплату труда работников и предоставление им социальных услуг.

В области контроля концепции бюджетного управления соответствует концепция *аудита* (независимого от менеджмента профессионального контроля). Проведение аудита предполагает не только контроль исполнения бюджета, но также: выявление функциональных областей, которые требуют анализа и улучшений, выработку рекомендаций, предложение корректирующих действий по приведению ситуации в соответствие с принятым критерием, а также и выработку таких критериев в случае, если для проверяемой области они отсутствуют.¹

Термином «социальный аудит» обозначается деятельность по получению и оценке объективных данных на соответствие заданным критериям в социально-трудовой сфере, которая осуществляется в интересах различных заказчиков.

¹ Аудит эффективности в рыночной экономике: учебное пособие /Е.И. Иванова, М.В. Мельник, В.И. Шлейников; под ред. С.И. Гайдаржи. — М. :КНОРУС, 2007

Теоретически заказчиками социального аудита могут быть не только работодатели и государство, но и профсоюзы. Практически же профсоюзы могут рассчитывать только на социальный аудит самих профсоюзов. Несмотря на предложения авторов «российской модели социального аудита», результаты социального аудита предприятия остаются конфиденциальными и профсоюзы не получают к ним доступа.

В общественном секторе в социальной сфере осуществляются *аудиты эффективности* (в рамках контрольно-счетной деятельности Счетной Палаты РФ), результаты которых также не предназначены для использования общественными организациями. Таким образом, профсоюзы должны организовывать собственные обследования в социально-трудовой сфере.

Соответственно *социальный контроль со стороны профсоюзов* — это обследования профсоюзами и их доверенными лицами социально-трудовой сферы в интересах работников. По методологии — это уже не «аудит», поскольку изучается, в том числе, деятельность других субъектов, которые имеют закрытую от исследователя информацию в проверяемой области. Однако профсоюзный контроль воспроизводства работника включает и проверки эффективности самих профсоюзов. Здесь вполне применима методология аудита эффективности, проводимого государством в социальной сфере.

Для профсоюзов имеются существенные ограничения по привлечению экспертов при проведении профсоюзных обследований колдоговорных отношений и других отношений по воспроизводству работника. Классовую определенность эксперта (который в силу профессиональной деятельности никак не может быть рабочим) преодолеть очень сложно, однако возможно подготовить внутри профсоюзного движения организаторов, способных взаимодействовать с экспертами и получать объективные результаты.

Рассмотрим критерии обследований социально-трудовой сферы со стороны работодателей.

В общественном секторе нет общепризнанной ключевой меры оценки эффективности, а также четкого критерия эффективности,¹ хотя такой мерой может быть, например, свободное время общества в соотношении с созданной потребительной стоимостью.

¹ Там же, с. 20–21

Государство сопоставляет бюджетные затраты с полученными результатами (эффектами), которые делят на две группы¹: *потребительский эффект* — степень результативности социальных услуг для конкретного потребителя, уровень доступности качества услуг и *социальный эффект* — степень улучшения показателей уровня жизни населения или его отдельных групп (средней продолжительности жизни, образованности и др.).

В частном же секторе собственники рассматривают социальные бюджеты как вложения в «человеческий капитал» и ориентируются в конечном итоге на получение прибыли. В США социальный аудит фокусируется главным образом на том, как социально ответственное поведение компаний сказывается на ее основных бизнес-показателях.²

В международных системах рейтинга социальной ответственности бизнеса используется методология аудита корпоративной ответственности (CRA). CRA оценивает «скрытую стоимость» социально безответственного поведения компаний, включающего в себя чрезмерные затраты на утилизацию отходов, затраты на набор, удержание и увольнение персонала, завоевание новых клиентов, поддержание качества продукции и производительности труда. CRA делает акцент не столько на социальных вопросах, сколько на социально-экономических и экономических последствиях управленческих решений и связанной с ними политики компании.³

Для профсоюза очень важно владеть информацией о таких дополнительных издержках и рисках компании, связанных с невыполнением условий Коллективного договора (что означает также несоответствие правительственным программам и трудовому законодательству). Важно четко показать связь проблем воспроизводства работников с проблемами компании и выразить их в терминах, близких и понятных менеджменту. В итоге профсоюз способен помочь собственникам предприятия (возможно, преодолевая их же сопротивление

¹ Например, в аудите эффективности использования государственных ресурсов на оказание гражданам бесплатной медицинской помощи. Там же, с. 140–141

² Концепция российской модели социального аудита. — Академия труда и социальных отношений. Институт международных образовательных и исследовательских программ. Центр социального аудита — М.: 2007; Социальный аудит компаний / Туркин С. / Журнал «Управление компанией» № 1/2004

³ Туркин С.

ние) в управлении социальными рисками — от этапа составления «карты рисков» до этапа рекомендаций по страхованию и размещению заказов на социальные услуги. Тем самым профсоюз имеет потенциал для социального контроля в интересах предприятия в целом.

Контрольная деятельность профсоюза — это важный элемент контроля в сфере воспроизводства с целью его развития, которое направлено в итоге на реализацию общих интересов работников и работодателей. Но профсоюз является, прежде всего, институтом коллективных действий работников по реализации их экономических интересов, которые в обозримой перспективе только частично совпадают с целями работодателей.

Работники имеют потребность в становлении профессионального социального контроля (социального аудита) со стороны профсоюзов по ряду причин:

1) Работникам необходимо правильное понимание результатов социальных аудитов, проводимых по заказу собственников компании или государства, в случае если такие результаты будут доступны профсоюзу. Всегда существует угроза использования аудиторского обследования как средства манипуляции в управлении персоналом.¹

2) Профсоюз должен иметь возможность организовать собственное обследование условий воспроизводства работника, что способствует более эффективной борьбе за повышение оплаты труда.

Зарубежный опыт показывает, что вложенные в проведение обследований средства приносят отдачу, превышающую затраты в 6–12 раз, окупаясь в течение полугода — 3-х лет.² Это прямой эффект только от устранения нарушений трудового и экологического законодательства и оппортунизма управленцев в отношениях с работниками.

Главный же эффект от социального контроля как со стороны работодателей, так и стороны работников, заключается в развитии производства и в развитии работника.

¹ Там же

² Туркин С.

*БАБИЧ О.Б.,
заместитель председателя
Федерации профсоюзов России*

О ДОСТИЖЕНИЯХ В БОРЬБЕ ПРОФСОЮЗОВ ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

В 2007 г. съездами ряда профсоюзов, включая профсоюз «Защита труда», Федеральный профсоюз авиационных диспетчеров и профсоюз работников радиолокации, радионавигации и связи, была принята Программа коллективных действий, включающая требование о повышении реальной заработной платы до денежного выражения стоимости рабочей силы. В мае 2008 года данная Программа была утверждена в качестве основного программного документа Федерации профсоюзов России.

В реализации первоочередного требования Программы — повышения заработной платы до её стоимости Федеральный профсоюз авиадиспетчеров России имеет определённые достижения.

Общая численность работников ФГУП «Государственная корпорация по организации воздушного движения» порядка 25 тысяч человек, из которых около 6 тысяч — авиадиспетчеры, 6 тысяч — работники радиолокации, радионавигации и связи, остальные — от директоров до преподавателей английского языка.

Авиадиспетчеры — одна из основных профессий в корпорации. Тарифная сетка авиадиспетчеров учитывает интенсивность полетов — чем она выше, тем выше зарплата работника. Также зарплата различается в зависимости от квалификации — авиадиспетчеры делятся на три класса. За второй класс к окладу доплачивается 20%, за первый класс — 40%. Установлены доплаты 50% от оклада за использование в работе английского языка на уровне свободного профессионального владения языком. Есть доплата за вредность — 24%.

В 2006 году средняя зарплата работников корпорации составляла 20 000 руб. Соответственно, средняя зарплата авиадиспетчеров была не меньше 20 000 руб., а максимальная достигала 60 000 руб. (в северных районах и в Москве).

В 2007 г. был заключен новый Коллективный договор (до этого их было около двадцати — для каждого филиала свой). Сразу с заключением Коллективного договора 1 апреля 2007 г. увеличение зарплаты составило от 30% до

70%. Средняя зарплата авиадиспетчеров стала не меньше 30 000 руб., а самые высокооплачиваемые зарабатывали 110 000 руб.

1 апреля 2008 г. зарплата увеличена на 26–34%, средняя зарплата авиадиспетчеров возросла до уровня не ниже 40 000 руб., а максимальная — до 150 000.

Очередное повышение произошло 1 октября 2008 г. и составило от 10% (в большинстве случаев) до 28% (по ряду мест), в среднем на 15%. Средняя зарплата авиадиспетчеров после вычета налогов, то есть фактически полученная работником, составляет теперь не ниже 46 000 руб., максимальная — 185 000 руб.

Система повышения зарплаты предусмотрена Коллективным договором. В течение года происходят 2 повышения: 1 апреля по итогам годового отчета (профсоюз получает заверенную копию отчета), и второй раз через полгода 1 октября.

Для нас оказалась выгодной система повышения, основанная на росте выручки (не прибыли!) по отношению к базовому периоду. Увеличивается ставка за аэронавигационное обслуживание, соответственно растет и выручка, и зарплаты. Мы всегда знаем, насколько выросли ставки (они утверждаются постановлением Правительства и публикуются в «Российской газете»). Тем самым мы заложили механизм повышения реального содержания заработной платы, который обладает таким свойством, что должен не только приблизить зарплату к стоимости рабочей силы, но потом обеспечить ее превышение над этой стоимостью.

С 1 октября 2008 г. постоянная часть заработной платы составляет 95%, остальное — премия. Поэтому от роста выручки зависит только увеличение зарплаты, если выручка вдруг упадет, то достигнутый уровень зарплаты сохранится.

Рост выручки ограничивается качеством оборудования. По интенсивности воздушного движения даже Москве до Нью-Йорка еще далеко, пространственные резервы есть, но нужно новое оборудование. Хорошо, что есть федеральная целевая программа модернизации оборудования.

Увеличивать зарплату за счет увеличения ее доли в бюджете корпорации мы уже практически не можем: эта доля — 50%.

Кроме роста заработной платы Коллективным договором предусмотрены различные дополнительные льготы и выплаты. Молодым специалистам (пока у

них низкий класс) в первые три года работы усыновлены доплаты 5, 10 и 15% от годовой зарплаты.

Учитывая, что профессия диспетчера очень вредная, работодатель в соответствии с Коллективным договором предоставляет бесплатные путевки в санатории в районе Минеральных вод. Один раз в два года оплачивается пролет или проезд к месту отдыха и обратно. Кроме того, обеспечивается медицинская страховка размером 350 000 руб. в случае списания авиадиспетчера. Есть гарантии в случае увольнения на пенсию — выплата от 250 тыс. до 1,2 млн. руб. Госкорпорация обеспечивает оплату добровольного пенсионного страхования, для чего корпорацией совместно с профсоюзом учрежден негосударственный пенсионный фонд.

С этого года действует жилищная программа, предлагающая работникам долевое участие, погашение кредита или предоставление жилья. Это очень важно для Госкорпорации, поскольку нередки переводы работников из одного навигационного центра в другой.

Госкорпорация взяла на себя оплату всех дорогостоящих медицинских операций (включая протезирование зубов при наличии показаний).

Мы не останавливаемся на достигнутом и будем добиваться, чтобы рост зарплаты и впредь опережал инфляцию и приближал зарплату к стоимости рабочей силы. Мы также знаем, что в развитых странах зарплаты авиадиспетчеров составляют от 5 000 до 10 000 евро, работники получают весомый социальный пакет.

У нас имеются и серьезные проблемы. Ростовская организация еще весной выдвигала требования о росте зарплаты и изменении системы оплаты труда. В итоге требования были удовлетворены. Но была попытка показать профсоюзу, что не надо высовываться. Так что все непросто. Конечно, профсоюз защищает своих людей.

Благодаря достижениям профсоюза удалось предотвратить отток авиадиспетчеров в другие сферы. В этом году впервые за долгий период в профильном вузе по подготовке авиадиспетчеров был конкурс. Значит, будет кому обеспечивать воздушное движение России.

*БЕЛЯЕВ М.Ю., докер-механизатор
ЗАО «Первая стивидорная Компания» (Санкт-Петербург),
председатель цеховой организации профсоюза докеров,
сопредседатель Российского комитета рабочих*

О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЯХ

ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Необходимость расчета стоимости рабочей силы возникла у профсоюзной организации докеров в трудный момент, когда работники ЗАО «Первый контейнерный терминал» проводили переговоры с работодателем. Работодатели всегда требуют от работников обосновать требования. Докеры ЗАО «Первый Контейнерный Терминал» (ПКТ) имеют самую высокую заработную плату в отрасли, поэтому на примере других предприятий нельзя было убедить работодателя в необходимости очередного повышения зарплаты. Тогда докеры ЗАО «ПКТ» рассчитали, сколько стоит их рабочая сила и вышли на цифру месячного заработка 203 тыс. руб. в ценах на 1 августа 2007 г. Когда этот расчет был представлен работодателю, начались подвижки на переговорах.

Одновременно работники вели переговоры в рамках трех стивидорных компаний: Первой, Второй и Четвертой, где также были выдвинуты требования о повышении зарплаты. При этом работодатель каждый раз пытался показать, что наши требования якобы не обоснованы. Мы требовали всего лишь повысить заработную плату на 40%.

В конце переговоров мы воспользовались опытом ЗАО «ПКТ» и представили расчет стоимости рабочей силы. После этого работодатель уже говорил, что наши требования обоснованы, но, по его мнению, завышены.

Сегодня работодатель согласен, что наша зарплата может составлять 50% от стоимости рабочей силы. Это очень важный скачок в подходе к определению зарплаты. Мы теперь пользуемся теми же экономическими рычагами, что и буржуазные экономисты: рассчитываем стоимость своего товара — рабочей силы — и требуем оплаты этой стоимости.

Главная проблема состоит в том, как реализовать механизм приближения зарплаты к стоимости рабочей силы. Трудовое законодательство осложняет

проведение забастовок. Надо шире использовать коллективные действия, которые позволяют достичь поставленной цели.

Даже простое выдвижение требований — это уже форма коллективных действий. Покажу это на примере ЗАО «Первая Стивидорная Компания». В сентябре 2007 г. были выдвинуты требования о повышении зарплаты на 40%. Была проведена забастовка, которая была признана незаконной. Требования не были сняты, но вопрос о повышении зарплаты не решался. Поэтому в июне 2008 г. было принято решение провести профсоюзную конференцию и выдвинуть новые требования о повышении зарплаты.

По итогам конференции был выдвинут ряд требований, которые поначалу были отвергнуты администрацией. Но через очень небольшой промежуток времени, администрация, возможно, впервые в истории нашего профсоюза, самостоятельно приняла решение о повышении тарифных ставок докеров.

Безусловно, работодатель сознавал, что профсоюз докеров не остановится на выдвижении требований, будет конференция работников и т.д., и потому он постарался упредить наши действия.

Кроме того, государство в концепции развития России до 2020 года поставило перед собственниками предприятий вопрос о необходимости существенного повышения заработной платы. Поэтому работодатель находится под давлением с двух сторон.

Сегодня необходимо требовать не просто повышения зарплаты, а ее приближения к стоимости рабочей силы, создать механизм, который позволял бы повышать зарплату без ежегодного выдвижения все новых требований, без созыва конференций, без лишних споров с работодателем, искать эффективные формы коллективных действий, которые способны оказать давление на администрацию.

*БЫЛИНСКАЯ А.А.,
кандидат экономических наук, старший преподаватель
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Одной из основных задач профсоюзов в борьбе за реализацию интересов работников неизменно остается повышение заработной платы. В современных условиях эта задача трансформируется в более сложную — приведение заработной платы в соответствие со стоимостью рабочей силы. Сегодня эта проблема — одна из наиболее актуальных для России.

Заработная плата должна рассматриваться как цена рабочей силы. Цена, в свою очередь, — это денежное выражение стоимости. Применительно к заработной плате, очевидно, что она выражает стоимость рабочей силы.

Современные западные концепции в теоретических моделях в качестве заработной платы рассматривают цену одного часа труда. Это ставит вопрос о разграничении понятий «заработная плата», «заработок», «трудовой доход» (общее вознаграждение за труд) и «общий доход работника». Заработок предлагается определять как произведение часовой ставки заработной платы на количество фактически отработанных часов.

При этом предполагается, что заработок — это лишь часть трудового дохода, получаемого работником за определенный промежуток времени. Помимо средств, полученных за фактически отработанное время, при формировании трудового дохода работника за определенный временной промежуток, должны учитываться оплата отпуска, а также различные выплаты и льготы, предоставляемые работодателем. Вся указанная совокупность формирует общее вознаграждение за труд. Однако же, общий доход работника за определенное время состоит не только из трудового дохода и включает помимо него различные виды нетрудовых доходов. В результате именно он решающим образом влияет на поведение работника.

Субъект, для которого трудовой доход не является основным источником дохода, как правило, менее заинтересован в повышении заработной платы, в отличие от тех, для кого именно заработная плата — единственный доход. Учитывая также то, что с ростом дохода происходит рост предельной склонности к сбережению, то есть доля сбережений в структуре дохода возрастает, можно

заклучить, что чем выше общий доход работника, тем вероятнее его увеличение в будущем за счет доходов от сбережений.

Проанализируем поведение работника, не имеющего иных, за исключением трудовых, источников дохода, и не пользующегося кредитом.

Теоретически предполагается, что должна существовать равновесная рыночная ставка оплаты труда для работников соответствующей квалификации. Однако существование подобной равновесной ставки оплаты в современных российских условиях вызывает большие сомнения.

Как правило, в лице работодателя большинство из нас сталкивается с монополистом, имеющим возможность диктовать и навязывать работникам условия оплаты труда. Как это удастся? В условиях низкой мобильности рабочей силы работодатели имеют возможность монополизации региональных рынков труда по специальности, либо формирования локальных внутрифирменных рынков труда. Выбирая между условиями, продиктованными работодателями и туманными перспективами, связанными с поиском нового рабочего места, российские работники предпочитают «синицу в руках».

Выход из подобной ситуации, бесспорно есть: давление на работодателя посредством организации профсоюза. Только профсоюз в состоянии противопоставить монополии работодателя монополию со стороны наемных работников, формируя двухстороннюю монополию на рынке труда. Это даст возможность повышения ставки оплаты труда.

На сегодняшний день такая возможность есть по целому ряду сфер и отраслей, но, к сожалению, она остается в большинстве случаев не реализованной по вине пассивной позиции, занимаемой большинством профсоюзных лидеров и членов профсоюзов. Ни работники, ни профсоюзные лидеры часто не видят основной проблемы, в решении которой они должны быть заинтересованы — это приведение заработной платы к стоимости рабочей силы.

Между тем повышение заработной платы до 100 000 руб., в ряде случаев — разрешимая задача (как показывают, например, расчеты, учитывающие внебюджетные доходы крупного вуза).

Не менее острым является вопрос о продолжительности рабочего времени. Сегодня мы наблюдаем, что при прежней интенсивности и производительной силе труда увеличивается продолжительность рабочего дня при неизменной ставке оплаты. В случае, когда по мере удлинения рабочего дня заработная плата будет возрастать в равной степени с повышением стоимости рабочей силы, то,

как и при увеличении интенсивности труда до известного предела, она будет возмещать повышенное снашивание. За пределами этого рабочая сила не будет воспроизводиться в полном объеме, что равносильно падению ее стоимости.

Признание заработной платы в качестве стоимости рабочей силы не отвергает принципов ее построения и организации с учетом затрат и результатов труда. Тем более это справедливо в отношении редукации труда при определении степени (размеров) дифференциации заработной платы. Следовательно, формулируя принципы организации оплаты труда в условиях рыночной экономики, нельзя забывать, что трудовая основа формирования заработка не исчезает, а различия в затратах труда (простого и сложного) непременно должны быть учтены. Возможность же такой дифференциации определяется тем, что расходование труда различной сложности в течение одного и того же времени создает разные по величине потребительные стоимости. Более сложный труд воспроизводит в течение необходимого времени более высокую стоимость рабочей силы, а в течение прибавочного времени производит большую прибавочную стоимость.

Сегодня цена товара «рабочая сила» растет гораздо медленнее, чем цены других товаров и услуг. Следовательно, реальные денежные доходы населения сокращаются. Снижение реальных денежных доходов, в свою очередь, сокращает потребление и сбережение, причем сбережения сокращаются в большей степени, чем расходы. В конечном итоге это приводит к сдерживанию инвестиций, так как основу инвестиций формируют сбережения. Недостаточный объем инвестиций сдерживает экономическое развитие, подавляя экономический рост, не способствуя внедрению новых технологий. Это действует как фактор, устанавливающий пределы роста производительности труда.

Таким образом, курс на экономическое развитие России предполагает постепенное повышение заработной платы до уровня стоимости рабочей силы.

*ГАЛКО В.И.,
кандидат экономических наук (Санкт-Петербург)*

О КАКОМ КРИЗИСЕ РЕЧЬ?

Экономические кризисы внутренне присущи всякой капиталистической экономике. Движение капиталистического производства от кризиса к кризису составляет капиталистический цикл.

На протяжении всей истории капитализма цикл претерпевал более или менее значительные изменения. Изменились сроки повторения циклов. Если в

XIX веке они наступали с периодичностью 8–10 лет, то во второй половине XX века они перестали иметь такую строгую периодичность. Изменяется и глубина кризисов. «Великая депрессия» 1929–1933 годов сопровождалась падением производства в 2 раза, массовой безработицей. В конце XX века кризисы стали мягче. Это обусловлено государственным регулированием экономики.

Наиболее общей причиной кризисов является противоречие между общественным характером производства при капитализме и частной формой присвоения. Непосредственная причина кроется именно в относительном избытке (перенакоплении) капитала. Или, говоря иначе, объем производства превышает объем платежеспособного спроса, искусственно снижаемого низкой заработной платой или ее невыплатой. Поэтому кризисы иногда называют кризисами пере-производства.

Первым признаком наличия кризиса является, прежде всего, падение производства ниже уровня предшествующего периода, абсолютное падение производства. Если взять экономику России, то в текущем 2008 году производство в стране продолжало расти. Так, индекс промышленного производства за январь–август 2008 года составил 105,3%. В сентябре текущего года темпы роста ВВП составили 0,4%, при этом промышленное производство возросло на 6,3 %. Количество безработных за указанный период уменьшилось на 5,5%. Рассматривается вопрос об увеличении квот на иностранную рабочую силу на 2008 год до 3,2 млн. человек при первоначальной 1,8 млн. и увеличении квоты на 2009 год до 4 млн. человек.

Анализ таких данных за январь–август 2008 года показывает, что из 124 позиций (основные виды машиностроения и оборудования, электро-, электронно- и оптического оборудования, транспорта) рост производства имел место по 77 позициям.

Также нет и торгового кризиса. Оборот розничной торговли за январь–август текущего года возрос на 15,2%. Экспорт увеличился более чем в 1,5 раза, импорт — на 42%.

Различают сферу производства и сферу обращения, в том числе денежно-го обращения. Денежные средства, совершающие движение в сфере обращения, составляют финансы. Денежное обращение и производство связаны, в то же время они приобретают относительно самостоятельное движение.

Данный процесс имеет объективный характер и является процессом развития денег, их счетной функции, которая на определенном этапе отделяется от самих денег. Банковские билеты как продукт развития счетной функции денег и банки как обособившаяся счетная функция суть важнейшая часть любой развитой современной экономики.

Настоящие деньги (золото, платина и пр.) лежат в хранилищах Центрального банка. То, что находится в обращении и называется деньгами, — представители денег, знаки стоимости.

Разновидностью денежных инструментов являются ценные бумаги — акции, облигации и т.п. Один и тот же капитал материализуется и в реальных вещах (здания, сооружения, станки, рабочая сила), и существует в форме акций (акции даже не обязательно выпускать в бумажной форме; они могут существовать в так называемой бездокументарной форме в виде записей в реестрах акционеров).

Акции по своей сути — представители денег. С помощью акций аккумулируются (собираются, консолидируются) денежные средства не только крупного капитала, но мелких собственников, трудящихся.

Акции получают самостоятельную жизнь: покупаются и продаются, передаются в залог и т.п. Выпуск акций, их дальнейшее движение создает видимость появления самостоятельного капитала, который существует наряду с производительным капиталом. Не случайно, что такой капитал, который существует в форме ценных бумаг, получил название «фиктивного капитала» в отличие от реального капитала.

Сущностной чертой любого капитала является его стремление к самовозрастанию, получению прибыли. Только если рост промышленного капитала связан с производством, то денежный капитал, вложенный в акции, непосредственно как бы «самовозрастает» как за счет роста производства, так и за счет спекулятивных операций.

При продаже акций фиксируется разница между ценой покупки акций и ценой продажи. При наличии положительной разницы владелец акций получает прибыль, при отрицательной разнице — убыток. Финансовые операции купли-продажи ценных бумаг являются по своей сути спекулятивными операциями. Существуют капиталистические предприятия, занимающиеся такими действиями — финансовые компании, инвестиционные банки, фонды и пр. В рамках

курса на создание настоящего капитализма в России созданы и центры спекуляции ценными бумагами — фондовые биржи.

При одинаковой стоимости акции могут продаваться по разным ценам. Можно увеличивать производство, наращивать производственные мощности и иметь рост цен на акции, отражающий этот реальный рост экономики. А можно взвинтить цены на акции в результате спланированных кампаний. Следует еще раз подчеркнуть, что переоценка дает «бумажную», «нарисованную» прибыль, отражаемую лишь в балансе. Реально осязаемый доход дает продажа акций.

Колебания курсов акций — свойственное капиталистической экономике явление, базирующееся на игре рыночных сил, анархии «свободного рынка». При характеристике данного явления можно согласиться с используемыми популярными терминами, вроде «встряска», но такие колебания не являются экономическим кризисом в научном смысле слова. Также подтверждается историей развития капитализма, что финансовые потрясения могут сопровождать или являться предвестником экономического кризиса, но могут иметь и относительно самостоятельное существование.

Что имеем сегодня? Налицо попытки ряда представителей финансового капитала прихватить куски пожирнее. Сценарий таков: вбрасывается информация о трудностях финансовой системы. Происходит отток вкладов населения и средств юридических лиц. Поскольку кредитные и финансовые учреждения привлеченные средства размещают в активных операциях, они начинают испытывать проблемы с выполнением своих обязательств. Попытки привлечения денежных средств наталкиваются на нежелание других кредитных организаций предоставлять денежные средства в условиях нестабильности и неуверенности. Для получения денег они вынуждены продавать принадлежащие им акции компаний. Их курс стремительно падает. Банки получают убытки, которые могут привести и к банкротству.

Эти подешевевшие акции скупают другие денежные капиталисты. Когда все успокаивается, начинается рост цен на акции, новые владельцы начинают подсчитывать прибыли.

Какое непосредственное влияние оказывают на производство колебания курсов акций, продажа капиталистом А своих акций капиталисту Б? Что реального потеряло производство? Непосредственно ничего. Завод как был, так и ос-

тался, станки как были, так и остались, рабочие как были, так и остались. Такие финансовые колебания можно сравнить с волнением моря на его поверхности. На глубине уже нескольких метров все спокойно.

Сегодня мы имеем не стихийную игру рыночных сил, а сознательные действия крупного капитала, благо почва для финансовых спекуляций благодатна и сильно унавожена событиями в Америке и Европе. По своей сути это процесс регулирования крупнейшим капиталом экономики, который отражает объективный процесс обобществления производства.

Семимильными шагами идет процесс монополизации и огосударствления. Если в 1999 году насчитывалось около 2,5 тысяч банков, то в 2008 году их осталось менее 1300. Из первой десятки банков больше половины — государственные. Создаются крупнейшие государственные корпорации.

Кому выгодны такие финансовые кризисы? Кто выиграл, а кто проиграл?

Выиграли наиболее ловкие и пронырливые крупные капиталисты и, в известной мере, общество от централизации капитала и производства. А проиграли:

а) менее ловкие и пронырливые капиталисты. Кто-то из них подсчитывает убытки (по данным Центрального банка России убытки банков от переоценки ценных бумаг составили 51,5 млрд. руб.), а кто-то потерял и принадлежавшие им компании (объявлено о смене владельцев «Связь-банка», «Собинбанка», банка «Кит-финанс»);

б) широкий круг мелких и средних собственников, которые были вынуждены продать принадлежавшие им акции, упавшие в цене и, кроме того, потеряли проценты при досрочном расторжении банковских депозитов из-за боязни банкротства банков;

в) трудящиеся. Государство осуществило значительный вброс в экономику денежной массы, которая подхлестнула инфляцию. По официальным данным среднесуточный прирост цен в сентябре увеличился более чем в два раза по сравнению с августом. Рост инфляции ведет к снижению реального уровня заработной платы. Вместо заявленных на 2008 год 9–10% темпа роста цен, уже ожидается 15%.

Положительным в финансовом кризисе является то, что он приводит в соответствие оценку ценных бумаг со стоимостью тех реальных товаров, которые они представляют. По оценке профессора Линдона Лароша только до 15%

денег обеспечены реальными ценностями — промышленным производством, полезными ископаемыми и пр. Остальное — искусственные накрутки, которые лопаются как мыльные пузыри во время кризисов.

Разумеется, финансовая нестабильность вызывает беспокойство государства, призванного проводить интересы всего класса капиталистов.

Финансовый кризис наглядно показал, что либеральные рецепты, отказ государства от регулирования, неизбежно ведут к глубоким потрясениям всей экономики. И только государственное регулирование в состоянии спасти ситуацию.

Какие тут идеологические догмы, они сразу выбрасываются за порог как ненужный хлам. Идет настоящее соревнование, кто больше и полнее применит меры государственного регулирования экономики. Премьер-министр Великобритании Гордон Браун заявляет, что поднимает планку страхования вкладов до 50 тыс. фунтов стерлингов. Американское руководство заявляет о необходимости повышения такой планки со 100 тыс. долларов до 250 тыс. долларов. Ирландское правительство принимает решение о гарантировании всех вкладов, находящихся в шести крупнейших частных банках страны, в полном объеме. Причем это распространяется и на филиалы банков, расположенных в Великобритании. И вот уже канцлер Германии Ангела Меркель забивает тяжелый гвоздь в гроб идеи стихийного рыночного регулирования: 5 октября она делает заявление о том, что государство будет гарантировать все частные вклады в банках.

И Америка, и Россия, и другие развитые капиталистические страны неизбежно идут к государственному регулированию.

Существует набор механизмов государственного денежно-кредитного регулирования. Не ожидая худшего, правительства ведущих стран Запада стали проводить национализацию проблемных банков и компаний. Так, правительство США национализировало два крупнейших ипотечных агентства. Британское правительство приняло решение о национализации трех крупнейших банков страны: Royal Bank of Scotland, Lloyds TSB и HBOS.

Осознавая недостаточность мер отдельных государств, крупнейшие капиталистические страны переходят к совместным скоординированным действиям. Центральные банки этих государств приняли решение о снижении ставки рефинансирования с 8 октября. Федеральная резервная система США, Европейский Центральный Банк, Центробанк Швейцарии объявили о снятии любых ог-

раничений на предоставление ликвидности в долларах США национальным банковским системам до апреля 2009 года.

Российское правительство также воспользовалось методами государственного воздействия для урегулирования ситуации. Центральным банком РФ были снижены нормативы обязательного резервирования и принято решение об усреднении обязательных резервов. Минфином были проведены аукционы по размещению государственных средств. При этом в первую очередь государство поддержало наиболее крупные банки, то есть крупнейший финансовый капитал. Ряд проблемных банков были взяты под государственный контроль через механизм их покупки государственными же банками. Центральный банк России принял решение о беззалоговом кредитовании крупнейших банков.

Государственному Внешэкономбанку срочно выделено 50 млрд. долларов для последующего кредитования тех банков и компаний, которым необходимо гасить кредиты и уплачивать проценты по зарубежным займам. Наконец, провозглашен поворот от финансирования других стран к кредитованию собственного производства. Заявлено, что такие кредиты получают только те заемщики, кто ведет деятельность на территории России и в «реальном» секторе, рефинансироваться будут только те кредиты, которые привлекались для реализации инвестиционных проектов.

Осознав факт, что в современной экономике нельзя уповать на стихию рынка, Российское правительство стало разрабатывать долгосрочную концепцию социально-экономического развития страны.

Финансовый кризис, непосредственно затрагивая финансовую сферу, негативно действует на производство. Так, о корректировке своих производственных программ заявили металлургические компании и автопроизводители. В то же время он приводит в соответствие объем представителей денег и реального производства.

Прогрессивное значение данного финансового кризиса заключается в том, что он дал толчок государственному регулированию экономики.

Экономический кризис, как известно, расчищает поле для нового экономического подъема. Данный финансовый кризис, во всяком случае, произвел глубокий переворот в сознании — произошел не крах экономики, а крах идеи свободного рынка как регулятора современной обобществленной экономики.

*ГАМОВ Л.В.,
научный сотрудник РФЯЦ-ВНИИЭФ (г. Саров),
сопредседатель межрегионального объединения
рабочих профсоюзов «Защита труда»*

ОБ УЧЕБЕ РАБОЧИХ

Как показывает опыт, рабочему, каким бы он толковым, активным, понимающим ни был, для успешной профсоюзной работы нужна дополнительная подготовка. Уже в 1994 г., когда был создан профсоюз «Защита», мы приступили к организации учебы рабочих.

Первый вопрос — кого учить? Наш ответ на этот вопрос — стараться максимально расширить круг обучаемых, не обращая внимания на то, активисты это или не активисты, и будет ли сиюминутная выгода от этой учебы.

Следующий вопрос — чему учить. Здесь мы выделяем два направления. Первое — это вопросы, необходимые для профсоюзной деятельности, то есть юридические знания, делопроизводство, компьютерная грамотность. Изучаем и такой сложный вопрос, как психологический аспект взаимоотношений с администрацией. Второе направление — это именно теоретическая подготовка.

Может показаться, что эти направления слабо связаны, но это не так. Одно без другого невозможно. Не имея теоретической грамотности, убежденности в правоте рабочего дела, человек не будет заинтересован копаться в юриспруденции. Поэтому мы сразу решили, что будем учиться не только профсоюзному ремеслу, но будем проводить и теоретическую учебу.

Сразу возникает проблема нехватки времени и у слушателей, и у преподавателей. Обнаружилось также, что общеобразовательный уровень у современного рабочего недостаточен для теоретической учебы. Чтобы добиться результата, приходится делать то, что не сделала школа, то есть не сделало общество, которое гарантирует среднее образование.

У рабочих нет привычки конспектировать. Этому надо учиться.

Те формы обучения, которые мы можем организовать, носят во многом фрагментарный характер. Это цикл лекций, занятий или семинаров, проходящих раз в неделю. Мы стараемся раз в неделю, по субботам, за редкими каникулами такие занятия проводить, но этого недостаточно. Фрагментарность

можно преодолеть, организовав семинары в течение нескольких дней, подобно тому, как мы проводили учебу в «Лесной поляне»

Самая главная проблема все-таки в том, что теоретическое обучение рабочих должно строиться иначе, чем в вузе. Восприятие рабочего идет именно от конкретного, то есть тот путь, который ученые когда-то проделали в голове, представив затем готовое знание в виде общего, этот путь важно донести до рабочих и им повторить.

Советское политическое образование как раз эту проблему и не решило. Оно пыталось учить так: заучите готовую формулу — это и есть учеба. Это не приводило к нужному для рабочих результату.

Надо учиться у Маркса, у Энгельса, у Ленина. Маркс писал «Капитал», в том числе и для того, чтобы каждый рабочий понял вопрос о стоимости рабочей силы.

Мы сегодня в самом начале пути. Дело серьезное. Только при достаточной подготовке, в первую очередь теоретической, рабочий класс победит.

*ГЕРАСИМОВ И.М.,
кандидат технических наук, доцент,
Санкт-Петербургский Политехнический университет*

КРИЗИС СТИХИЙНОГО КАПИТАЛИЗМА

Мировой экономический кризис 1929 – 1933 годов показал, что время капитализма свободной конкуренции навсегда ушло. С середины XX века капитализм продолжал существовать лишь за счёт государственного регулирования экономики. Это осуществлялось как путем стимулирования важнейших направлений производства путем госзаказов, в том числе и военных, так и поддержкой мелкой буржуазии — для сохранения широкого слоя людей с частнособственнической психологией. Широко практиковались дотации «семейным» фермерам, финансирование венчурных фирм, дающее возможность подкормиться наиболее шустрым работникам высшей школы и науки, поддержка малого бизнеса в иных формах, в том числе за счет гипертрофированного развития сферы услуг.

Но даже регулируемая капиталистическая экономика уступала централизованной плановой экономике социалистических стран, в гораздо меньшей степени обремененной эгоистическими устремлениями отдельных субъектов.

Сложившееся исторически отставание СССР и других социалистических стран от наиболее развитой капиталистической страны — США сокращалось с каждым годом.

И вот в 1979 году на свет явился «тэтчеризм», а 2 года спустя — «рейганомика». Их введение сопровождалось активной и временами успешной борьбой с профсоюзами (победа над бастующими шахтерами в Англии, разгром мощного профсоюза авиадиспетчеров в США), успешными «малыми войнами» — победа над Аргентиной в войне за Фолкленды, оккупация Гренады. Западные идеологи опять взяли на вооружение отжившую концепцию «свободного капитализма», при котором «свобода предпринимательства» якобы является предпосылкой не только эффективной экономики, но и высокого уровня организации общества «свободных, независимых от государства» людей.

К сожалению, идеология «свободного предпринимательства» после экономической реформы 1965 года получила распространение даже в верхушке советского государственно-партийного аппарата. Значительно ослабленный этой идеологией советский рабочий класс потерпел поражение. Получившие юридические основания для своей разлагающей деятельности и, по сути, гарантии безнаказанности при любых махинациях, дельцы всякого рода «кооперативов», «малых предприятий» и «центров НТТМ» словно жучки-короеды изгрызли советскую экономику, позволили реставрировать класс капиталистов. Это и привело к победе контрреволюции.

Так называемая «интеграция в мировую экономику» бывшего СССР, сопровождавшаяся беспрецедентным разграблением стратегических запасов и природных ресурсов страны, позволила сделать 90-е годы периодом благоденствия в других развитых странах. С небывалой силой зазвучали темы «постиндустриального общества» и даже вечности капитализма как «конца истории». Внедрение во все сферы жизни цифровых технологий сделало явью самые смелые мечты. Военное доминирование США и блока НАТО практически никем не оспаривалось. Даже бомбардировки европейской страны — Югославии «мировое сообщество» встретило почти безропотно. На очереди стояли бомбардировки Белоруссии и «взятие под международный контроль» российского ядерного арсенала.

Но сколь веревочке ни виться, а конец будет. В правящих кругах Запада есть и те, кто понимает, что реставрация капитализма в России, как и всякая

реставрация, по историческим меркам кратковременна. И что Россия с ее колоссальным потенциалом несет угрозу Западу не только как страна-конкурент, но, в перспективе, — и как могильщик эксплуатации человека человеком.

Поэтому планы уничтожения России, расчленения ее на ряд малых «субъектов международного права» никогда не сходили с повестки дня. И к 1999 году для этого сложились определённые предпосылки. Концепция «сильных регионов», каждый из которых имел свои «правительство», «парламент», «конституцию» (обычно называемую «уставом»), была нацелена на то, чтобы расчленить Россию. К этому времени была де-факто независимой «Республика Ичкерия», к отколу от России подготавливались Дагестан, Ингушетия, другие северокавказские республики. Затем должна была наступить очередь Башкирии и Татарстана и, как говорится, «далее — везде».

Но уничтожить Россию не удалось. Настроения в обществе, получившем десятилетний опыт существования в условиях капитализма, позволили новому руководству страны отодвинуть Россию от края пропасти. Наряду с сохраняющимися негативными тенденциями появились и тенденции позитивные, созидательные, в том числе — развития ряда отраслей отечественного производства. Однако следует признать, что выздоровление России в условиях слабой самоорганизации рабочего класса идет медленно. Лишь в этом году, когда Федерацией профсоюзов России была принята Программа коллективных действий, Правительством была утверждена Концепция — к сожалению, пока всего лишь концепция — развития России на период до 2020 года.

Значительно ускорил позитивные процессы военный разгром марионеточного режима Саакашвили. И дело здесь не в том, что наказали «плохих» грузин, поддержав «хороших» осетин и абхазов. За спиной Саакашвили стоит, по сути, американский империализм, на этот раз выбравший в качестве своих солдат грузин и пытающийся готовить на ту же роль украинцев. И то, что руководство России открыто пренебрегло мнением «мирового жандарма» — явление весьма позитивное. Не секрет, что в ельцинский период российские государственные, да и коммерческие структуры были наводнены разного рода иностранными «советниками», с которыми отечественные руководители очень любили советоваться по любому поводу.

В условиях, когда у нас в стране образовались десятки долларовых миллиардеров и тысячи — миллионеров, российские работники все менее подда-

ются сказкам о том, что денег на зарплату якобы нет. Трудящиеся требуют повышения уровня реального содержания заработной платы и приближения заработной платы к денежному выражению стоимости рабочей силы. Как заявил Президент в отношении денежного довольствия офицеров частей постоянной боевой готовности, оно будет «сопоставимо с денежным содержанием, которое выплачивается в других развитых государствах». Наконец-то. Но далее логично будет довести до нормального уровня и зарплату тех, кто создает для этих офицеров боевую технику, кто обеспечивает существование транспортной инфраструктуры России, кто учит, лечит и так далее. Короче, всех тех, чьим трудом создаются богатства России и кто эту же Россию собой и составляет.

И для этого нынешний кризис, как и отказ от следования руководящим указаниям из Вашингтона, развязывает российскому руководству руки. Стремительно дешевеют акции? Отлично, можно по-дешевке национализировать предприятия и организовывать в крупном масштабе современное производство. Дешевеет жильё? Что ж, для трудящихся, может, впервые за два десятка лет реальным станет въехать в подешевевшую новую квартиру. В условиях «принятия чрезвычайных мер для преодоления кризиса» легче будет внедрить такую непопулярную у новоявленных бизнесменов идею, как прогрессивный подоходный налог, прекратить отток капиталов за рубеж.

И «первые ласточки» налицо. Для получения кредита от Внешэкономбанка, как пишет газета «Коммерсант», компания должна удовлетворять следующим критериям: «заемщик должен вести свою основную деятельность на территории РФ и «в реальном секторе», рефинансироваться будут «только те кредиты, которые привлекались для реализации инвестпроектов или приобретения активов в России», проект должен иметь важное значение для российского региона или стратегической отрасли.

Глубокий кризис, в котором оказалась экономика развитых стран Запада восемь десятков лет назад, объяснялся тем, что власти долгие годы ждали, когда «рынок все поставит на свои места». В США после прихода к власти Ф.Рузвельта и провозглашения им «нового курса» на государственное регулирование хозяйства положение дел в экономике сразу начало выправляться. Сегодняшний кризис как будто призван для того, чтобы окончательно похоронить либеральную модель экономики с ее нелепой надеждой на то, что рынок всё решит, а не порешит.

У России сегодня появились предпосылки для того, чтобы, как это не раз бывало в ее истории, перейти к стремительному росту. И высшее руководство страны, которое своими действиями сожгло за собой мосты к «обеспеченной спокойной старости при условии послушного поведения», это понимает. А задача рабочего класса России, в первую очередь — работников, организованных в профсоюзы, — создать условия для развития каждого работника, как необходимого условия возрождения России.

*ГУЗНОВ А.А., ДАНИЛОВ Д.Е.,
студенты Нижегородского государственного
университета им. Н.И. Лобачевского*

ДИНАМИКА ЦЕН НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫЕ ТОВАРЫ МАССОВОГО ПОТРЕБЛЕНИЯ

Современный работник по ходу своей жизни пользуется разнообразными моделями бытовой техники, электроники и т.д. Без всех технических достижений уже невозможно представить нашу жизнь.

Модели техники под воздействием НТП меняются стремительно, и совершенная на сегодняшний день модель уже завтра может оказаться морально устаревшей. Одновременно снижаются затраты труда на единицу полезного эффекта выпускаемой продукции.

Снижение затрат труда выражается в условиях капиталистического производства как снижение издержек, то есть затрат, выраженных в денежной форме. Издержки предпринимателя, в действительности, меньше издержек общества на выпуск продукции, так как прибавочная стоимость, безвозмездно присваиваемая капиталистом, не образует для него элемент издержек. И все же издержки предпринимателя охватывают преобладающую часть стоимости и их динамика может в определенной степени отражать снижение затрат труда в результате НТП.

Можно выделить ряд факторов снижения издержек производства.

1. Повышение технического уровня производства, включая внедрение новой, прогрессивной технологии, механизация и автоматизация производственных процессов; улучшение использования и применение новых видов сырья и материалов; изменение конструкции и технических характеристик изделий;

прочие факторы, повышающие технический уровень производства. Данный фактор напрямую зависит от всего научного развития общества, от уже известных научных открытий и тенденций к открытиям новым.

2. Совершенствование организации производства и труда. Снижение издержек может произойти в результате изменения в организации производства, формах и методах труда при развитии специализации производства; совершенствования управления производством и сокращения затрат на него; улучшение использования основных фондов; улучшение материально-технического снабжения; сокращения транспортных расходов; прочих факторов, повышающих уровень организации производства.

3. Изменение объема и структуры продукции, которые могут привести к относительному уменьшению условно-постоянных расходов (кроме амортизации), относительному уменьшению амортизационных отчислений, изменению номенклатуры и ассортимента продукции, повышению качества. С увеличением объема производства величина подобных расходов на единицу продукции уменьшается, что приводит к снижению издержек.

4. Улучшение использования природных ресурсов. Здесь учитываются: изменение состава и качества сырья; изменение продуктивности месторождений, объемов подготовительных работ при добыче, способов добычи природного сырья; изменение других природных условий.

Снижение издержек под влиянием отмеченных факторов создает предпосылку для снижения цен как денежного выражения общественно-необходимых затрат труда.

С учетом сказанного не трудно спрогнозировать, например, динамику цены мобильного телефона Apple iPhone, одной из самых популярных новинок этого лета. По оценкам экспертов, стоимость производства старшей, 8-гигабайтной модели iPhone (складывающаяся из цен отдельных компонент и стоимости сборки готового продукта) равна \$265,83.

Розничная цена Apple iPhone 8 GB составляет за рубежом \$599. По мнению аналитиков, старт продаж iPhone получился сверхудачным: до конца года Apple сможет реализовать приблизительно 4,5 млн. телефонов, а уже к 2011 г. объемы поставок достигнут 30 млн. штук.

К 2011 году себестоимость этой модели будет намного меньше по ряду факторов. Повысится технический уровень производства, модели будут выпус-

каться быстрее и качественнее. Как только спадет ажиотаж, сократятся затраты на коммерческую рекламу и продвижение товара на рынок. Не зря во времена бума развития компьютерных технологий в обиходе появилась шутка: «Если бы автомобилестроение развивалось такими же темпами, как компьютерная индустрия, Роллс-Ройс стоил бы 5 долларов». В результате цена данного телефона, безусловно, упадет.

Отмеченная ситуация характерна и для других высокотехнологичных потребительских товаров. Динамика здесь вполне определенная: довольно сильное падение цены, происходящее вплоть до снятия данной модели с производства, за время пребывания в продаже вещь становится дешевле в разы. Это, безусловно, положительное явление, так как благодаря нему работники все шире могут использовать результаты развития технологий и у себя дома.

В результате доля каждого такого товара в общей стоимости воспроизводства рабочей силы будет падать. И, как следствие, работнику понадобится трудиться меньше времени, чтобы заработать на покупку подобного товаров. Он может или увеличить свое свободное время или повысить объем покупок других товаров.

Вместе с тем на рынке любого товара со временем появляются заменяющие его более совершенные новинки. И, как правило, цены на эти новинки выше цен на товары-предшественники. Но все-таки не стоит забывать, что при удорожании обычных продуктов, мы покупаем те же самые хлеб и молоко. Покупая же высокотехнологичные товары, мы получаем все более функциональную продукцию, которая может заменить собой целый спектр других отдельных товаров, так что в расчете на единицу полезного эффекта цена, как правило, понижается.

Необходимо отметить, что понижение цен на высокотехнологичные товары всячески тормозится и минимально реализует возможности, создаваемые снижением затрат труда в результате роста производительности.

Хорошо известны случаи, когда корпорации-производители в погоне за прибылью завышают цены на высокотехнологичную продукцию. Сказывается и «своеобразное» государственное регулирование, когда таможенные пошлины на импорт, не производимый в стране, толкают цены вверх. Так, упоминавшийся iPhone во всем мире стоит 200–400\$, но продается на нашем рынке по цене 950\$ при той же абонентской плате.

И все же никакие факторы не могут остановить экономически закономерную тенденцию к снижению цен на высокотехнологичные товары массового потребления.

*ЗОЛОТОВ А.В.,
доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой экономической теории
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского*

ОБЪЕКТИВНАЯ ОСНОВА СНИЖЕНИЯ ЦЕН И ТАРИФОВ

НТП создает предпосылку роста производительности труда и соответственно снижения затрат труда на единицу полезного эффекта выпускаемой продукции.

Снижение затрат труда закономерно для современного капитализма, полагающего высокоразвитыми производительными силами. Эта закономерность особенно отчетливо проявляется на уровне всего народного хозяйства, поскольку доля занятых непосредственно производительным трудом сокращается не только относительно, но и абсолютно при том, что масса произведенного общественного продукта увеличивается.

Снижение затрат труда является прямым следствием развития работников — основной производительной силы общества. Это развитие состоит в повышении квалификации работников, в их профессиональной подготовке и переподготовке, позволяющих использовать новую технику. И хотя при капитализме реализация достижений НТП может сопрягаться с упрощением трудовых функций отдельных работников и их групп, однако в целом НТП требует развития работников.

Развитие работников предполагает удовлетворение их разумных потребностей. При капитализме удовлетворение таких потребностей опосредствуется получением заработной платы как денежной формы стоимости рабочей силы, а также бесплатным предоставлением ряда благ, производимых за счет государственного бюджета.

Развитию производительных сил общества соответствует возвышение потребностей работников. Поэтому такое развитие предполагает рост уровня реального содержания заработной платы и увеличение объема благ, предоставляемых за счет государственного бюджета. Следовательно, рост производительности труда, а, значит, и снижение затрат общественного труда на единицу продукции или единицу полезного эффекта, опосредствуется ростом

уровня реального содержания заработной платы и в целом — ростом жизненного уровня работников. Закономерно, что самая высокая производительность труда в мире достигнута в тех странах, где в среднем самая высокая реальная зарплата работников.

Экономия труда выгодна и капиталистам. Наниматель рабочей силы заинтересован в снижении затрат труда по сравнению с общественно нормальным уровнем, так как это позволяет получить сверхприбыль. Конкуренция принуждает к уменьшению затрат труда всех капиталистов тогда, когда происходит соответствующее понижение цен на производимые продукты.

Снижение потребительских цен в результате сокращения затрат труда на производство предметов потребления может использоваться капиталистами для уменьшения денежной заработной платы в целях увеличения доли прибавочной стоимости во вновь созданной трудом рабочих стоимости. В том случае, если денежная зарплата уменьшается медленнее, чем снижаются потребительские цены, ее уменьшение совместимо с ростом количества и качества благ, которыми располагает наемный рабочий, то есть согласуется с ростом уровня реального содержания заработной платы. Разумеется, наемные работники препятствуют урезанию денежной заработной платы.

Капиталисты снижают цены на производимую продукцию под воздействием принудительной силы конкуренции как независимого от них общественного процесса. Между тем для наемных рабочих угроза сокращения денежной заработной платы исходит от конкретного капиталиста, что дает возможность работникам организованными коллективными действиями препятствовать подобному сокращению. Поэтому в условиях соответствия динамики цен снижению затрат труда тенденция к росту реального содержания уровня заработной платы выступает, скорее, как непрерывная, тогда как уменьшение реальной заработной платы в результате урезания денежной выступает нарушением отмеченной непрерывности.

На уровне отдельного предприятия рост реальной заработной платы непосредственно (то есть без общего снижения стоимости предметов потребления рабочего класса) совместим с увеличением прибыли в том случае, когда производительность труда растет быстрее, чем увеличивается денежная зарплата. В подобной ситуации снижаются не только затраты труда на единицу выпуска, но и доля денежных затрат на наем рабочей силы, что увеличивает прибыль капиталистов.

Капиталисты могут увеличивать прибыль, уменьшая долю денежных затрат на рабочую силу в общих издержках, и без снижения затрат труда. Осо-

бенно часто так действуют, например, мелкие и средние капиталисты, на предприятиях которых уровень затрат труда, выше общественно нормального.

Уменьшение денежной зарплаты безотносительно к динамике потребительских цен выступает одним из подобных способов увеличения прибыли. В результате зарплата может оказаться ниже стоимости рабочей силы, что ухудшит условия воспроизводства работников. И хотя такое ухудшение, в конечном счете, противоречит заинтересованности капиталистов в увеличении прибыли за счет уменьшения затрат труда под воздействием НТП, но мотив непосредственной сиюминутной выгоды может возобладать.

По причинам, отмеченным выше, с точки зрения капиталиста прямое урезание денежной заработной платы — не самый эффективный способ увеличения прибыли без снижения затрат труда. В этом отношении более предпочтительный вариант — рост интенсивности труда, который может сопровождаться даже повышением абсолютной величины денежной зарплаты. Опережающий рост затрат труда в этом случае также приводит к уменьшению доли зарплаты в общих издержках и тем самым — к увеличению прибыли. Вместе с тем ужесточение норм труда способно вызвать коллективные действия работников, стремящихся сохранить свое здоровье.

Капиталист может уменьшить долю денежных затрат на зарплату без уменьшения фонда зарплаты и за счет повышения цены на производимую продукцию. Такой путь непосредственно не предполагает сопротивления со стороны наемных рабочих предприятия, цена на продукцию которого возросла.

В условиях конкуренции повышение цены как денежной формы стоимости вопреки закономерности снижения затрат труда не может быть правилом. Повышение цены грозит здесь разорением.

Положение принципиально меняется в условиях господства капиталистических монополий, поддерживаемых современным государством. Хотя у монополий сохраняется заинтересованность в снижении затрат труда на основе НТП, но у них одновременно появляется возможность увеличивать прибыль за счет повышения цен вопреки уменьшению затрат труда. И тогда отпадает необходимость урезания денежной зарплаты. Прибыль возрастает без такой встречающей сопротивление рабочих меры, за счет уменьшения доли зарплаты в завышенной цене.

Когда практика монополистического ценообразования укореняется, тогда доминирующей тенденцией в экономике становится повышение цен на произ-

водимые товары и услуги при сохранении капиталистами фиксированного уровня заработной платы. Динамика общего уровня товарных цен оказывается противоположной закономерности снижения затрат, разворачивается инфляция.

Рост цен на товары и услуги при фиксированной цене рабочей силы создает возможность присвоения сверхприбылей. Разумеется, основная часть выигрыша от инфляции приходится на монополистические объединения. Мелкие и средние капиталистические предприятия не всегда в состоянии компенсировать рост цен на сырье и материалы ростом цен на собственную продукцию. Но в целом инфляция стала одним из самых действенных средств увеличения совокупной прибыли класса капиталистов.

Фиксированный характер денежной зарплаты в условиях инфляции означает, что уровень реального содержания заработной платы падает по мере повышения цен. В результате в условиях монополистического капитализма становится правилом занижение цены рабочей силы относительно ее стоимости, перекачивание в фонд прибыли значительной части тех средств, которые должны обеспечивать нормальное воспроизводство работников, их развитие в соответствии с требованиями современного производства.

Подобная линия ценообразования противоречит НТП. Во-первых, она подрывает заинтересованность самих капиталистов в применении новой техники и технологии, в повышении квалификации работников. Во-вторых, она отрицает предпосылки для развития работников как главной производительной силы общества. Все это тормозит прогресс современного производства.

Такой прогресс не прекратился и при господстве монополий, поскольку обостряется международная конкуренция, существует необходимость в расширении сбыта новинок и т.д. В результате не исчезла и тенденция к снижению цен на основе снижения затрат труда. Однако заинтересованность в подобном снижении у монополистического капитала существенно подорвана.

Наиболее заинтересованы в развитии общественного производства сами работники. Своими коллективными действиями, организованными профсоюзами, они заставляют капиталистов приближать цену рабочей силы к ее стоимости. Тем самым забастовки и их угроза нарушают непрерывность снижения реальной зарплаты, обеспечивая ее скачкообразное повышение.

Пока забастовочная борьба носит разрозненный характер, инфляция быстро ликвидирует завоевания профсоюзных организаций. Чтобы умерить стремление монополий и поддерживающего их государства к взвинчиванию

цен, ограничить наращивание прибыли без использования достижений НТП, обеспечить развитие работников, требуются организованные профсоюзами действия широкого, общенационального масштаба.

Показательно, что в странах — лидерах НТП, где профсоюзное движение имеет богатые традиции, хорошо организовано, темпы инфляции существенно ниже, чем в остальных капиталистических странах, наемным работникам удалось добиться сравнительно высокого уровня жизни.

Рабочему классу России предстоит решить задачу повышения реальной зарплаты до стоимости рабочей силы. Ее нерешенность препятствует развитию работников, обновлению основного капитала, росту общественной производительности труда до уровня лидеров НТП.

У российских профсоюзов, главным образом объединенных в Федерацию профсоюзов России, имеется опыт значительных достижений в повышении уровня реального содержания заработной платы и обеспечении на этой основе успешного развития предприятий.

Вместе с тем, очевидно, что задача повышения зарплаты до уровня стоимости рабочей силы будет решаться успешнее и в более широких масштабах, когда работники своими коллективными действиями будут добиваться снижения цен и тарифов в соответствии с закономерностью снижения затрат труда.

*КАЗЕННОВ А.С.,
доктор философских наук, профессор
Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина*

ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ В КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ ДО 2020 ГОДА

Разработка и утверждение Правительством Российской Федерации долгосрочной Концепции социально-экономического развития страны — второй крупный шаг по восстановлению экономической мощи России. Он опирается на Стратегию социально-экономического развития России до 2020 года, изложенную В.В. Путиным на расширенном заседании Государственного Совета в начале 2008 года.

Появление такой Концепции можно только приветствовать, поскольку долгое время до этого сменявшие друг друга Российские правительства ориентировались на стихийное приспособление рынка рабочей силы к так называемым

«экономическим реалиям», которые сами, в свою очередь, были порождены стихийно-разрушающим процессом неуправляемого, нерегулируемого рынка.

Концепция, правда, ставит вопрос не о развитии работников как главной производительной силы общества, а о «формировании эффективного функционирующего рынка труда». Однако даже и в данной формулировке это совершенно иной взгляд на экономику по сравнению с политикой 1990-х годов. Государство из наблюдателя за стихийно проходящим экономическим процессом становится сознательным субъектом регулирования хозяйственной деятельности, в том числе в сфере воспроизводства трудовых ресурсов.

С этой позиции предполагается активная экономическая политика государства по отношению к рынку рабочей силы, энергичное воздействие управляющего субъекта на экономический процесс. Такой подход, безусловно, принесёт позитивные экономические результаты для всего общества.

Раздел «Развитие рынка труда», ориентируется на якобы «объективную» тенденцию «сокращения совокупного предложения на рынке труда из-за снижения численности населения в трудоспособном возрасте за период 2007–2020 г.г. более чем на 10%» (стр.53). Но в таком виде проблема ставится неправильно. Правильно поставить ее следует так: проблема обеспечения работников новейшими средствами производства и современными развивающимися технологиями, чтобы за счёт роста производительности труда обеспечить высокие и устойчивые темпы экономического роста социально-экономического развития в целом. Качественный рост квалификации работников, в совокупности с новыми технологиями, приведет к значительному росту (в 4 раза, см. «Стратегия развития до 2020 года») производительности труда. Следовательно, там, где при существующей тенденции (и количественной её оценке) требуется 4 работника, к 2020 году потребуются только один. А в некоторых отраслях сокращение работников будет еще значительнее.

Но «Концепция» берет только 6–7% роста производительности труда в год, то есть минимальное высвобождение работников и, соответственно, незначительный прирост трудовых ресурсов. Развертывая свой подход, «Концепция» продолжает анализировать лишь одну тенденцию — «негативную»: «высокие темпы роста экономики будут устойчиво способствовать росту спроса на труд». Но будет действовать и другая тенденция: высокие темпы инновационного роста экономики с необходимостью будут способствовать высвобождению труда, особенно малоквалифицированного, и соответственно

— трудовых ресурсов, а также сокращению рабочего и увеличению свободного времени. И вот здесь, как, может быть, ни в каком другом направлении экономической политики, велика роль государства в деле создания и совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров, системы непрерывного образования для взрослого населения.

Учитывая это, следовало бы скорректировать и цель государственной политики в данной области, не «создание условий для эффективного использования квалифицированного труда», а создание системы воспроизводства высококвалифицированных работников и условий для их эффективного труда.

Не совсем четкая формулировка цели государственной политики в этой области приводит и к размытости задач по ее осуществлению. Действительно важным моментом здесь является лишь намерение правительства обеспечить развитие «программ профессиональной подготовки и переподготовки». Правда, эта задача сформулирована скороговоркой и с оговоркой: «в том числе осуществляемая во взаимодействии с негосударственными организациями». Последнее звучит слишком общё. Необходимо указание — что это за организации, для каких отраслей в первую очередь это необходимо. Вообще в «Концепции» можно было бы опереться на накопленный в СССР и России опыт повышения квалификации и непрерывного образования.

В Концепции речь идет о разработке и реализации мер по улучшению условий и охраны труда на основе аттестации рабочих мест. Все это очень своевременно, очень нужно, но исходит из имеющихся профессий. Дело же состоит в том, чтобы создать и новые профессии, более насыщенные современными знаниями и умениями, а труд более производительным. Ограниченность Концепции заключается в подмене проблемы развития работников проблемой формирования рынка труда и в недостаточно конкретном подходе к вопросам демографической политики и стратегического планирования развития экономики в XXI веке.

Численность населения в целом зависит от количества и качества трудоспособного населения. Это вытекает из генерационной природы трудоспособного населения. Оно, в генерационном смысле, состоит из тех, кто переходит или уже перешел в поколение родителей и пребывает в нём. Следовательно, от него зависит прирост населения со стороны молодежи: порождение детей. Но от него же зависит и прирост трудоспособного населения со стороны старости: оно может продлить свою трудовую жизнь до пределов своей биологической жизни.

Так что ресурсы здесь могут быть очень значительны. И позитивные изменения в жизни и труде поколений родителей могут радикально изменить обстановку в плане сбалансирования соотношения важнейших факторов производства: работников и средств производства. Поэтому демографическая политика должна исходить не из «естественной» тенденции убыли населения, а из **неестественности** убыли населения в мирное время. Она должна исходить из необходимости создания благоприятных условий для воспроизводства человека, для труда и жизни поколений родителей, а вместе с ними и всех поколений. Будет обеспечена жизнь и труд родителей — будет и основа для развития подрастающего поколения, и средства для сохранения и умножения поколений ветеранов.

Можно говорить о снижении или увеличении ожидаемой продолжительности жизни представителей поколений. Но эти ожидания — дело историческое. Снижение ожидаемой продолжительности жизни — явление неестественное, порожденное жесточайшим социальным кризисом в России на рубеже XX – XXI веков. В середине XX века ожидаемая продолжительность жизни в развитых странах составляла около 70 лет. В середине XXI века она будет около 85 лет — при благоприятных (бескризисных) тенденциях воспроизводства населения. А это воспроизводство зависит от производства трудоспособного населения, а конкретнее — от воспроизводства рабочей силы, то есть от развития работников **материального производства** как базиса всей экономики, в том числе и производства самого человека.

Хронологическая основа стратегического планирования экономического развития России в долгосрочной перспективе изложена во втором разделе «Концепции». Она исходит из традиционного в прогнозировании и планировании принятия в качестве хронологической основы планов предстоящего развития общества формальных временных границ — 1 год, 5 лет, 15 лет, 25 лет. Когда в экономических расчетах за хозяйственный период берется 1 год, это удобно для расчетов, так традиционно сложилось во всех странах в силу простоты и естественности этой меры. Она привязана к естественному и важнейшему в хозяйственной жизни циклу — циклу солнечного обращения и соответствующих времён года. Но исследование и планирование в рамках других временных границ ни на чем серьезном не основано. Некоторое удобство состоит в том, что все они кратны пяти. В какой-то мере логично предположить, как это сделал К.Маркс в XIX веке, что 10 лет — это время износа основного капитала в промышленности. Но такой период износа машин и оборудования был харак-

терен для XIX — начала XX веков в силу особенностей технологий того периода. В XXI в. многие машины могут работать физически значительно дольше, но устаревают морально за 5–7 лет. Многие средства связи и транспорта могут существовать десятилетиями, если им обеспечен периодический ремонт и постоянный уход, но устаревают они за несколько лет. Также и другие периоды (хронологические меры) определены только формально, на простейших физических и экономических расчетах.

Представляется, что в качестве периода (меры) в прогнозировании и планировании хозяйственной деятельности в XXI в. необходимо взять **цикл воспроизводства поколений людей**, включающий в себя **циклы обновления техники** (производства морально новой техники и необходимого воспроизводства старой). Это величины, которые не имеют однозначно жесткого характера, как один год или десять лет. Более того, они изменяются в ходе исторического развития. Но вместе с тем они достаточно определены, а изменения осуществляются в виде колебаний с достаточно малой амплитудой: 6–12 месяцев в столетие.

Так, цикл воспроизводства древнейших людей составлял 12–13 лет, в средние века 13–14 лет, в новое время 14–15 лет, в современную эпоху 17–18 лет. В то же время цикл воспроизводства поколений орудий труда, прежде всего техники и ее частей, имеет тенденцию к сокращению. В древности они могли служить 30–40 лет, в новое время 20–30 лет, сегодня 10–20 лет, а самые современные 5–10 лет. За хронологическую меру для прогнозирования следует взять период в три года, так как он органично вписывается в цикл воспроизводства поколений (рабочей силы) и является кратным 18 годам и их половине — 9 годам, и их трети — 6 годам.

Можно заметить, что воспроизводство поколений людей есть относительно более устойчивая величина, т.е. изменяется в меньших пределах, чем производство поколений новой техники. С другой стороны, воспроизводство поколений техники имеет естественный и разумный пределы.

Из этих соображений следует: если цикл воспроизводства современного человека (и поколения) принять за 18 лет, то за этот период сменяется 2–3 поколения техники, а за его трудовой период в 36–40 лет сменится 4–6 поколений техники. Итого на протяжении жизни человека, развивающегося в XXI веке, сменятся 7–9 поколений техники, также как это произошло с поколениями компьютеров, сотовых телефонов, биотехнологий и других средств труда и жизни в последние три десятилетия. Но даже если сменятся только три поколе-

ния техники за жизнь человека, то этого достаточно, чтобы технические знания отцов оказались устаревшими уже для детей, не говоря о внуках. Преемственность будет осуществляться на более высоком уровне видов техники и теоретических знаний, которые изменяются ещё более медленными темпами: ведь корабли существуют около трех тысяч лет; из них корабли с тепловым двигателем — 200 лет, из которых на дизельном топливе — 70 лет, а на атомном — 50 лет. Но это все-таки корабли, а не телеги. Причем индивидуальная длительность функционирования корабля 30–40 лет сравнима с двумя поколениями людей. Поэтому, чем дальше уходим мы в XXI век, тем в большей мере придется увязывать прогнозирование и планирование с генерационными ритмами поколений людей и поколений машин. И это должны быть не формальные периоды в 5 или 10 лет, а точно рассчитанные годы и месяцы подготовки новых поколений людей для работы на новых генерациях техники. Генерационные отношения между людьми станут основой для их взаимодействия с генерациями техники и других орудий производства. Эта основа будет реально функционирующей связью между людьми и машинами, выражаемой математическими методами. Она позволит более качественно и точно прогнозировать и планировать будущее развитие экономики и общества в целом. Поэтому в Концепцию нужно сразу закладывать не традиционную формально-числовую конструкцию абстрактных «лет», а научно обоснованную взаимосвязанную систему количественных пропорций реальных циклов общественного развития.

Концепция исходит из того, что «инновационное развитие российской экономики в период 2008–2020 годов будет проходить в три этапа» (стр. 21). Почему в три, а не в 1 или 4? Первый этап (2008–2012 годы) включает 5 лет, второй (2013–2017 годы) состоит также из 5 лет, а третий, почему-то, «после 2018 года». По логике получается — 2018 год пропустили, а планируют только 2019 и 2020 г.г. Но даже если учесть, что это оговорка, то все-таки третий этап почему-то состоит только из трех лет: 2018–2020.

Таким образом, мы имеем формальную смесь из двух пятилеток и основной трехлетки, ничем не связанных, кроме напоминания доброй старой традиции советских пятилеток.

Начальная граница периода задается в «Концепции» текущим моментом. Можно и так. Но лучше и сам этот момент взять не как непосредственно данный, случайно найденный, а как опосредствованный неким объективным процессом. Такой процесс задан моментом прекращения развала экономики и на-

чалом экономического роста в России, начиная с 2000 года. Отсчитывая временной период в целом от этого момента, мы получаем 2017 г. Таким образом, мы получили стык второго и третьего этапов, то есть вписываемся в Концепцию, но уже с хронологическим и стратегическим обоснованием.

Отсюда естественно вытекают этапы инновационного развития:

- 1) большие — 2000–2005, 2006–2011, 2012–2017 г.г.;
- 2) малые — 2000–2002, 2003–2005, 2006–2008, 2009–2011, 2012–2014, 2015–2017 г.г.

Отсюда вытекает, что для реализации уже готовой и пока работающей «Концепции» к ее хронологии этапов инновационного развития можно добавить малый этап (3 года) и получится тот же, уже разработанный, 2020 год. Фактически же эти три года — это то время, в котором осуществляется переход от одного 18-летнего периода к другому, концептуально разработанному в предшествующем трехлетнем этапе: 2015–2018 г.г.

Таким образом, естественно возникает система прогнозирования и социально-экономического планирования развития России в XXI веке.

*КАРЕПИН А.В.,
председатель профкома ЗАО «Первая
стивидорная компания» (Санкт-Петербург)*

ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ КАК ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

У нас в профсоюзной организации проводилось много собраний, встреч с коллективом, где объяснялась необходимость приближения реальной заработной платы к стоимости рабочей силы.

Сегодня наш работодатель, в принципе признающий, что заработная плата должна расти, не торопится осуществлять это на практике. Правда, в сентябре у нас был ряд повышений заработной платы, но работодатель преподносил это как жест доброй воли, не связанный с требованиями профсоюза. Большинство же работников понимают, что повышение произошло благодаря тому, что такие требования были озвучены профсоюзом.

Мы используем все возможные методы достижения целей, но прежде всего ставим задачу не навредить работникам. Мы активно обсуждаем все возможные коллективные действия работников, которые могли бы подвинуть ра-

ботодателя к переосмыслению своей позиции и принятию нашей позиции, к увеличению реальной заработной платы.

Когда работодатель пытался завершить коллективный трудовой спор, его представители шли в коллектив и пытались склонить работников, конкретно, швартовщиков, к подписанию соглашения о закрытии спора, обещая увеличение тарифов на 15%. Подписавшие протокол никакого повышения не получили.

Мы проводим обучение работников, проводим свои семинары. Упор также делается на обучение уполномоченных по охране труда.

У нас есть, к чему стремиться. Например, мы общаемся с моряками, и от них узнаем, что наши докеры работают гораздо лучше американских. Раз уж мы работаем профессиональнее, и работодатель от этого имеет большую выгоду, то и зарплата должна быть выше американской.

*КАРЕТНИКОВ В.В.,
докер-механизатор ЗАО «Первый
контейнерный терминал» (Санкт-Петербург)*

ВОПРОС О ЗАРПЛАТЕ ПОСТАВЛЕН ПРАВИЛЬНО

Очень важно, что с помощью Фонда Рабочей Академии у нас регулярно проводятся семинары по заключению Коллективных договоров, по экономике, по психологии. Любой профсоюз должен привлекать консультантов-специалистов, поскольку работодатель способен запутать работников. Главное направление учебы рабочих — это подготовка в области Коллективного договора.

Недавно мы имели возможность сравнить наш Коллективный договор с вариантом, предложенным представителем собственника. Показательно, что в том варианте мы увидели, в основном, статьи Трудового кодекса. Однако в Коллективном договоре должны быть, прежде всего, дополнительные социальные гарантии. Конечно, в действующем Коллективном договоре мы многое потеряли по сравнению с договором 1994 года, но в определенных вопросах нам удалось добиться успеха.

Работодатель пытается урезать наши достижения и постоянно проверяет реакцию работников на свои попытки. Подчас на переговорах им применяются совершенно «специфические» методы, когда даже в простых расчетах «дважды два равно восемь».

Иногда директора нам говорят: «Где вы видели такие зарплаты в России?» Но мы и не должны стремиться к средним зарплатам по России, потому что другим людям еще больше не доплачивают за их рабочую силу.

У нас крупный город, а работающих профсоюзов мало. Вот и получается, что на большинстве предприятий коллективный договор — это переписанный Трудовой кодекс. Поэтому зарплаты низкие.

Если недовольный зарплатой работник меняет работу, почему он не спросит себя: «А на своем-то рабочем месте нельзя ли было добиться большего, заставив профсоюз шевелиться?»

Забастовка — это действенное, но крайнее средство. Еще эффективнее угроза забастовки и «итальянские методы». Итальянские методы — это работа на грани нормы — вы выполняете норму на 101%, когда от вас ожидают 105. Но это должны быть совместные действия по решению профкома. Начать работать таким образом надо всем сразу, чтобы два-три человека не оказались на мушке у администрации. Требования выдвигаются только тогда, когда одинаковыми методами начинает работать весь коллектив.

Когда мы приступаем к переговорам, мы создаем свою комиссию. Мы можем ругаться внутри комиссии, вырабатывая решение. Но на переговорах с администрацией мы придерживаемся единой линии, даже если кто-то из нас с ней не согласен. Иначе администрация вылавливает свою выгоду.

Когда наши товарищи сделали свой расчет стоимости рабочей силы, они направили его председателю Совета Федерации, лидеру «Справедливой России» С.Миронову и получили от него положительный ответ. Как видим, руководители государства признают, что вопрос о доведении зарплаты до стоимости рабочей силы поставлен правильно.

*КУДРЯВЦЕВ В.М.,
регулировщик радиоаппаратуры
завода «Электромаш» (Нижний Новгород),
сопредседатель Российского комитета рабочих*

ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ

КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

В сложной для работников ситуации могу посоветовать только одно — надо выстоять. Мы выдержали 8 лет. В результате завод есть, заказы растут. Но подготовкой кадров никто не занимался, кадровый голод существует. Квалифи-

цированного радиста, сборщика, слесаря, токаря, фрезеровщика — найти очень сложно. Однако управленцев — сколько угодно

При встречах с директором он жалуется на непростую жизнь управленцев. Когда разговариваешь с руководителем, никогда не надо вставать на позицию сочувствия и понимания. Мы должны защищать наши интересы.

Я посчитал стоимость рабочей силы для квалифицированных рабочих Нижнего Новгорода при двух работающих в семье из 5 человек. Получилось около 130 000 руб. Когда принес расчет на завод, все удивились: «Кто же это даст?». Правильно, завтра сразу никто не даст такой цены рабочей силы, но надо расписать все по этапам — когда мы достигнем такого уровня оплаты нашей рабочей силы. И надо повышать, прежде всего, тарифную часть заработной платы, а не те выплаты, которые при желании работодатели могут отобрать, ведь выплаты и премии — это тоже наша заработная плата. И добьемся мы такой зарплаты коллективными действиями.

Надо, в конце концов, осознать, что добиться такой зарплаты, которая будет соответствовать стоимости рабочей силы — наш патриотический долг. Мы фактически предотвращаем таким образом вывоз денег из страны на счета иностранных банков, оставляем их в России для развития работников и отечественного производства.

*ЛАРИЧЕВА З.М.,
кандидат экономических наук, доцент,
заместитель заведующего кафедрой экономической теории
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского,
МОРОЗОВА Н.А.,
кандидат экономических наук, старший преподаватель
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского*

О НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИИ

Заработная плата для подавляющего числа работников нашей страны остается основным источником дохода, именно она должна обеспечивать нормальное воспроизводство работника и его семьи, стимулировать его к росту производительности труда, к совершенствованию общественного производства и т.п.

Известно, что конкретная величина заработной платы труженика зависит от многообразных факторов, имеющих место в производстве, на рынке, а также — сфере социальных отношений. При этом главным из них является величина

стоимости рабочей силы. И для каждой категории работников такая стоимость имеет низший и верхний предел (уровень).

Отметим, что, например, на начальном этапе развития машинного производства, когда преобладал простой, неквалифицированный труд, собственники предприятий стремились свести уровень заработной платы к низшей границе стоимости рабочей силы.

В условиях же быстрых темпов НТП, когда повышение уровня квалификации стало общественной необходимостью, потребности развития рабочей силы и, соответственно, величина заработной платы работника должны увеличиваться и соответствовать друг другу.

Названная закономерность должна найти реальное воплощение и в современных условиях, в условиях внедрения в производство достижений науки и техники, развития наукоемкого производства и использования квалифицированной рабочей силы. Более квалифицированный труд за то же самое время создает больше потребительных стоимостей, а, значит, и заработная плата должна значительно вырасти, чтобы улучшить жизненные условия работника. В этой связи считаем, что проблема приведения заработной платы в соответствие со стоимостью рабочей силы должна стоять на первом плане в деятельности как государства, так и профсоюзов.

В реальности же:

а) наемный труд в России оплачивается по необоснованно низкой ставке, что привело к тому, что за чертой бедности в нашей стране находится примерно 20% населения;

б) минимальный размер оплаты труда (так называемый МРОТ), выполняет по сути дела лишь роль технического норматива, составив по отношению к прожиточному минимуму трудоспособного населения всего 25%;

в) средняя заработная плата не превышает даже минимального потребительского бюджета.

Еще одной острой проблемой остается чрезмерная дифференциация заработной платы, которая проявляется в высоком разрыве уровней средней заработной платы разных регионов и отраслей экономики.

Как известно, в практике исследования дифференциации доходов чаще всего используют квинтильный и децильный методы. И тот, и другой метод по своей сути помогают воссоздать картину распределения дохода на определенном этапе. При первом методе семьи объединяют по величине получаемого годового дохода, а затем их количество делят на 5 групп (квинтили). В случае

равномерного распределения доходов каждый квинтиль (группа) может получить 20% дохода (т.е. пятую часть). Если бы доход в конкретном обществе страны концентрировался лишь у нескольких самых богатых семей, то верхний квинтиль получал бы 100% дохода, а остальные — 0%.

В реальной практике развитых стран, например США, верхний квинтиль получает 46,9% общего дохода всех квинтилей, а нижний — 4,2%, хотя в верхнюю и нижнюю группу входит одинаковое количество семей.

При исследовании дифференциации доходов часто применяется и децильный коэффициент. В 2006 году в России он составлял 15,3, а это означает, что на 10% наиболее обеспеченного населения приходится 30% общего объема денежных доходов, а на долю 10% наименее обеспеченных — всего 2%. [5] В настоящее же время разрыв составляет порядка 20 раз (для сравнения, в начале 90-х гг. XX века он составлял всего 5,6). Между тем, с точки зрения социальной безопасности государства, критическим является 7–8 кратный разрыв (в развитых странах этот разрыв равен 5).

Приведем данные, воссоздающие картину дифференциации получаемой заработной платы по отраслям в настоящее время (табл. 1) [4].

Таблица 1

Зарботки по отраслям (в руб.), март 2008 г.

Высокие зарплаты			Низкие зарплаты		
Отрасли	Величина заработной платы, руб	% к марту 2007 г.	Отрасли	Величина заработной платы, руб	% к марту 2007 г.
Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	37 739	116,2	Здравоохранение, социальные услуги	12 240	133,9
Финансовая деятельность	37 352	121,8	Гостиницы и рестораны	11 110	127,9
Производство нефтепродуктов	33 999	122,9	Обработка древесины	10 611	127,5
Добыча полезных ископаемых	32 010	118,6	Образование	10 602	132,6
Металлургическое производство	19 957	123,8	Производство кожи и обуви	8 965	124,9
Государственное управление	19 820	125,9	Текстильное, швейное производства	7 711	125,4
Операции с недвижимостью	19 611	127,9			
Рыболовство, рыбноводство	19 337	132,0	Сельское хозяйство, охота	7 123	136,0
Транспорт и связь	19 038	127,6			

Как видно из таблицы, разница в заработной плате по отраслям велика. Причем, из года в год этот разрыв не сокращается, а нарастает. Более того, даже в пределах одной отрасли, одной компании разрыв в оплате различных категорий работающих достигает нередко десятки раз.

Ситуация усугубляется на фоне крайне низкого часового уровня зарплаты в России — 2 доллара, в то время как в США — 20,5 долл., в Японии — 23 долл., в Германии — 24 долл. [5]

Большая дифференциация доходов населения в региональном и отраслевом аспектах дополняется тем, что 22 млн. человек (а это почти 20% населения страны) имеют денежный доход ниже величины прожиточного минимума.

Расчеты ученых говорят о том, что для того, чтобы обеспечить развитие человеческого потенциала, который следует рассматривать важнейшим фактором ускорения научно-технического и социально-экономического прогресса, необходимо повысить заработную плату в целом по стране хотя бы в 2 раза. При этом МРОТ как общегосударственный, так и дифференцированный по регионам и природно-климатическим зонам страны должен быть сориентирован первоначально на прожиточный минимум, а впоследствии на минимальный и, наконец, на рациональный потребительский бюджет.

Решение этой задачи требует разработки эффективного механизма индексации заработной платы, обеспечивающей повышение государством и работодателем денежных доходов работающего населения, который бы позволил частично или полностью возместить потери, связанные с повышением цен на потребительские товары и услуги.

Назрело и введение прогрессивной шкалы подоходного налога, которая бы позволила перенести его тяжесть с менее обеспеченных слоев населения на высокооплачиваемых граждан, что, по мнению специалистов, должно привести к повышению уровня оплаты труда наемных работников.

В решении названных проблем государство должно объединять свои усилия с профсоюзами, а последние должны проявлять большую активность в реализации интересов трудящихся.

*Мазур О.А.,
кандидат экономических наук (г. Невинномысск)*

**СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВА
ОСНОВНОГО КАПИТАЛА И ПРЕДМЕТОВ ТРУДА,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА,
УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА
И УВЕЛИЧЕНИЕ СВОБОДНОГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКА**

Для обеспечения целей программы общественного развития: сохранения жизни и здоровья работников, обеспечения современных условий потребления, проживания, передвижения, рациональной структуры совокупного работника, его профессиональной подготовки, современных условий труда, необходимо интенсивное обновление основного капитала и совершенствование предмета труда, приводящее к такому росту производительности труда, который обусловит достижение данных целей.

Так как в нынешнее время в России амортизационные отчисления, призванные обеспечивать простое воспроизводство средств труда, данную функцию выполняют лишь частично и эпизодически, программной целью следует сделать введение государственного регулирования использования амортизационных отчислений. Прежде всего необходимо определить санкции за нецелевое использование данных средств посредством, например, введения налогообложения, аналогичного обложению налога на прибыль, тех средств, которые потрачены не на обновление основного капитала. Это справедливо, экономически и социально эффективно, так как амортизационные средства — это деньги, вошедшие в цену реализованного товара, оплаченные потребителем, включенные в состав затрат и тем самым не облагаемые налогом на прибыль. И если они не использованы на цели восстановления средств труда, то это по сути есть необоснованное присвоение оплаченного износа основных средств.

Следующей задачей должно стать восстановление инвестиционной льготы по налогу на прибыль при вложении прибыли в основной капитал производственного назначения. Произошедший отказ от инвестиционной льготы при уменьшении ставки налога на прибыль лишь стимулируют и без того значительное непроизводительное потребление товаров и услуг (в основном импортного происхождения) собственниками капиталов.

Вместе с тем лишь макроэкономическое регулирование не дает достаточного эффекта, так как оно не предполагает приоритетное стимулирование наиболее перспективных и социально значимых вложений.

Для реализации государственных и общественных приоритетов необходимо создать государственные инвестиционные фонды, средства которых выделять тем субъектам экономики, деятельность которых способна привести к достижению данных приоритетов.

Часть государственных инвестиций можно направить на финансирование доли процентной ставки кредитов, получаемых субъектами экономики на конкурсных началах. Большая же часть государственных инвестиций должна стать прямыми вложениями в развитие промышленности, транспорта и сельского хозяйства в форме субсидирования обновления основного капитала и, что более перспективно, в форме участия государства в реализации проектов с закреплением доли данного участия в государственную собственность.

Для того, чтобы определить направления приоритетного финансирования, придется разработать, как минимум, в агрегированном виде, но в натурально-вещественной, а не только стоимостной форме, перечень тех технологий и объектов, которые необходимы для достижения социальных и экономических целей. Данный перечень должен охватывать как минимум один полный цикл общественного воспроизводства основного капитала, то есть действие перечня должно распространяться минимум на 15 лет и исходить из прогноза научно-технического прогресса, рассчитанного на 25 лет.

Совокупность задач по обновлению основного капитала ввиду их важности, способности детерминировать развитие всего общества, составляют сердцевину программы социального развития страны. От качества программирования и регулирования их достижения зависит реализация всех целей социального развития.

Вместе с тем, без задач по совершенствованию предметов труда невозможно будет достичь выполнения основных критериев развития производительных сил — роста производительности труда, ресурсосбережения, улучшения состояния окружающей среды. Поэтому данные задачи должны быть интегрированы в единую программу общественного развития.

*НИКОЛАЕВ А.Н.,
Электромеханик лифтового хозяйства (Москва)*

НЕОБХОДИМЫ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКОВ

Я сейчас работаю в сфере обслуживания в лифтовом хозяйстве Москвы. Что сейчас делает работодатель: он, прежде всего, разбивает работников на мелкие группы. Вот, например, 2 дома обслуживают всего 4 человека.

Ещё одна особенность — проведение конкурсных мероприятий, тендеров. Получается, что выигрывает та фирма, которая соглашается на меньшую оплату, а, значит, и платить будет меньшую заработную плату.

Бывает, и работники идут на поводу у работодателя, стараясь заработать за счет чрезмерного труда, потери здоровья.

Нам, работникам, надо делать упор на коллективные действия, организованные профсоюзами. Для этого мы и предлагаем собрать съезд представителей рабочих организаций.

*ПОПОВ М.В.,
доктор философских наук,
профессор по кафедре экономики и права,
Санкт-Петербургский государственный университет*

О РЕАЛИЗАЦИИ ЗАКОНОМЕРНОСТИ СНИЖЕНИЯ ЗАТРАТ ТРУДА В ИНТЕРЕСАХ РАБОЧИХ

Вопрос соответствия уровня заработной платы стоимости рабочей силы — не новый, это частный случай соотношения стоимости и цены.

С учетом того, что цена есть выражение общественно необходимых затрат труда, в вопросах ценообразования надо начинать не с цен и инфляции, а с труда. Вначале надо разобраться с трудом, а потом с ценами. Это важно и необходимо.

Спрашивается, затраты, тарифы и цены растут согласно объективным законам, или это затея работодателей, когда государство повышает цены и тарифы потому, что так легче всем работодателям справиться со своими работниками?

Производительность труда росла и растёт во всех странах, во все времена. При первобытнообщинном строе, при рабовладении, при феодализме, при ка-

питализме производительность труда росла. Каждый строй — это строй, который представляет собой форму развития производительных сил.

Главным показателем развития производительных сил является рост производительности труда. Производительность труда всегда повышается за счет развития работников. Также производительность труда растет за счет развития техники, технологии и организации труда.

При росте производительности труда сокращаются затраты на единицу продукции. Поэтому на переговорах с работодателями необходимо подчеркивать, что рабочего времени в России становится меньше, тем более в связи с вымиранием населения. А продукции становится все больше, то есть затраты труда на единицу продукции снижаются. Снижение затрат труда поэтому — закономерность для экономики.

С развитием производительных сил сокращаются затраты труда и на добычу золота. Соответственно цены, выраженные в золотых деньгах, также должны снижаться. Снижаться, а не расти!

Причина инфляции в том, что бумажных денег, на которых написано «билет банка», государство может напечатать сколько угодно. И из-за этого и будет расти инфляция, вопреки тому, что затраты труда снижаются. Так что повышение цен является одним из инструментов государственного регулирования экономики в интересах капиталистов.

Разговаривать с работодателем надо на привычном для него языке, что все надо продавать по затратам. Сейчас работники в России получают менее 20% от денежного выражения стоимости своей рабочей силы. Ежегодно в России вымирает полмиллиона людей. Это говорит о том, что имеющийся уровень зарплаты нетерпим.

Чтобы противостоять работодателям на переговорах, нужно ссылаться не только на авторитеты. В науке есть еще истина. Рабочие — это главная производительная сила всего человечества. Поэтому для развития производства необходимо развивать главную производительную силу, увеличивая её благосостояние.

На переговорах необходимо предлагать поэтапное приближение зарплат к стоимости рабочей силы, хотя бы на 10 процентных пунктов в год, если мы берем процент от стоимости рабочей силы. За восемь лет можно будет выйти на стоимость рабочей силы в реальных ценах.

Требования повышения уровня реального содержания заработной платы, по Трудовому кодексу, законны. Борьба за повышение зарплаты законна, а против закона идет администрация.

С инфляцией нас посадили на эскалатор и опускают вниз. Но мы не хотим вниз, и некоторые передовые отряды бегут вверх, и поскольку они передовые, то они перегоняют этот эскалатор и повышают свою реальную заработную плату.

Администрация всегда соглашается на повышение зарплаты на 10%, потому, что это меньше инфляции и реальная зарплата не повышается.

Профсоюзные организации противостоять инфляции по отдельности не могут. Остановить ее могут только организованные действия объединений профсоюзов. Коллективными действиями мы должны требовать от государства не просто уменьшения инфляции. Цены должны не просто не расти, цены должны снижаться в соответствии со снижением затрат. Движение цен и тарифов должно соответствовать движению затрат труда. Это должно стать требованием всех профсоюзов России. Это обоснованные требования. Низкая зарплата — это тормоз технического прогресса и развития России.

Свободен только тот народ, который не угнетает другие народы. Заработные платы должны стать одинаковыми для российских и приезжих работников, тогда фокусы с гастарбайтерами проходить не будут.

У нас здесь представители организаций с разным уровнем решения задачи доведения зарплаты до уровня стоимости рабочей силы.

У одних низкая зарплата, они не имеют в профсоюзе большинства членов коллектива, поэтому не обеспечены достаточными возможностями для проведения коллективных переговоров и совершенствования коллективных договоров. Для них актуальная задача — довести численность профсоюза до уровня, превышающего половину численности коллектива.

Для тех, кто имеет большинство в составе профсоюза, есть следующие возможности. Надо поставить конкретную и ясную цель. Вот, например, у авиадиспетчеров стоит вполне конкретная задача. У них имеется механизм повышения уровня реального содержания заработной платы, который перекрывает имеющийся уровень инфляции, так как заработная плата привязана к выручке. Выдерживая свою линию, авиадиспетчеры смогут превзойти уровень стоимости рабочей силы и уменьшить долю неоплачиваемого труда.

У авиадиспетчеров есть чему поучиться в деле профсоюзной борьбы. Им бастовать запрещено, но они предпринимали разнообразные коллективные действия, шли на подачу заявления об увольнении всеми членами профорганизации, когда работодатель хотел уволить одного из членов профсоюза. В результате они ушли далеко вперед от стартовых позиций по зарплате, которые были всего 4 года назад (5 000–15 000 руб.). Так что у авиадиспетчеров имеет место огромный успех, поэтому их профсоюз по праву возглавляет Федерацию профсоюзов России.

Для тех, кто решает задачу приближения заработной платы к стоимости рабочей силы есть смысл выставления требований о принятии работодателем графика такого приближения. Сам график зависит от уровня развития профсоюза, но в любом случае должно быть ясно, где начало (какой сейчас уровень заработной платы по отношению к денежному выражению стоимости рабочей силы) и когда зарплата должна достигнуть стоимости рабочей силы.

Большинство профсоюзов не могут ответить на этот вопрос. Поэтому, прежде всего, надо сделать расчет стоимости рабочей силы. Мы должны учитывать стоимость жизненных средств не только работника, но и членов его семьи, а для нормального воспроизводства рабочей силы необходимо иметь, как минимум, троих детей.

Кто-то считает, что довести уровень цены рабочей силы до уровня стоимости удастся за 5 лет, кто-то — за 20. Соответственно по годам расписывают это увеличение доли реальной зарплаты в стоимости рабочей силы. Варианты разные, но в соглашении, которое мы требуем заключить, должно быть указано, по какому графику и к какому году мы выйдем на уровень стоимости рабочей силы.

Сейчас для этого весьма благоприятный момент. Правительство приняло Концепцию долгосрочного социально-экономического развития России (Программа единых действий Федерации профсоюзов России была направлена в Правительство в период разработки Концепции). Все, кто сейчас будут ставить задачу достижения стоимости рабочей силы — могут ориентироваться на уровень средней зарплаты, планируемый в Концепции на 2020 год — 2700 долларов.

Если кто-то имеет вредные условия, делает соответствующую поправку на вредные условия. Но, вместе с тем, заключение подобного соглашения о повышении заработной платы абсолютно необходимо.

Естественно, работодатель будет стараться оттягивать существенное повышение заработной платы ближе к 2020 году. Мы должны поставить вопрос по-другому — сначала более быстрое повышение зарплат, потом — более медленное. Но, так или иначе, должен быть сформулирован график приближения заработной платы к денежному выражению стоимости рабочей силы.

Здесь прозвучало, что у аварийных бригад ограничены возможности коллективных действий, что из-за опоздания аварийной бригады погибли люди. На самом деле, люди гибнут оттого, что мало осталось аварийщиков, а их мало оттого, что заработная плата маленькая. Надо здесь понять, кто виноват. А виноваты работодатели, которые не обеспечивают работников адекватной заработной платой. Пока мало работников и маленькая зарплата, проблем в энергоснабжении не решить. И в этом случае работникам необходимы коллективные действия.

*ПУГАЧЕВА Р.Б.,
лифтер лифтового хозяйства (Москва)*

НАЕМНЫМ РАБОТНИКАМ НЕОБХОДИМ ПРОФСОЮЗ

Сейчас я работаю в новой компании, занимающейся услугами по внедрению программы учета и автоматизации производства. Это действительно передовые технологии. Там нет наработанных общественных структур, профсоюзов. Там молодые не только сотрудники, но и владельцы предприятий.

Возраст сотрудников 18–30 лет, причем на 80% — это приехавшие в Москву из регионов люди с высшим образованием. Они обоснованно не считают себя рабочим классом. Но наемный характер их труда дает о себе знать: на предприятии жесткая дисциплина, строгий учет рабочего времени и произведенных услуг.

Конкурентная борьба заставляет работодателей мотивировать работников введением социальных пакетов, целевых кредитов, организацией отдыха. Но многие вещи работодателю не выгодны и добровольно он их делать не будет.

Когда начинаешь беседовать с молодыми ребятами, то они начинают кое-что понимать. И хотя организовать профсоюз в таких условиях очень сложно, делать это нужно.

*РЕМИЗОВ В.А.,
докер-механизатор ЗАО «Первый
контейнерный терминал» (Санкт-Петербург)*

ВКЛАДЫВАТЬ НАДО НЕ В БАНКИ, А В РАБОТНИКОВ

Мы собрали в один пакет материалы выступлений президента и премьер-министра России об улучшении качества жизни работников, положительный ответ председателя Совета Федерации на письмо председателя нашего профкома А.И. Саржина. По решению профкома мы направили этот пакет работодателю с письменным предложением провести консультации о повышении оплаты труда. Консультации, конечно, работодателя ни к чему не обязывают, но дают нам возможность определиться, как дальше действовать. «В загашнике» при этом остался предлагаемый график повышения оплаты труда до стоимости рабочей силы. Это хорошая мысль — при выставлении требований о повышении зарплаты, например, до 40% стоимости рабочей силы, прикладывать график такого повышения. Пусть сегодня зарплата будет 20% от стоимости рабочей силы, через год 30% и так далее. Не думайте, что мы остановимся на 40%.

Мы сразу же отказались от увязки роста зарплаты с увеличением прибыли. При желании работодателя плановый отдел всегда сделает прибыль равной нулю, ее никогда не будет, при том, что для работников, которые видят объемы работ, размеры доходов предприятия не являются тайной. У работодателей нет четкого понимания, что самые выгодные вложения не в банки, а в работников.

Очень важный вопрос для работников — аттестация рабочих мест. Наше предприятие ЗАО «Первый контейнерный терминал» образовалось в 1998 г. и тогда администрация вознамерилась провести аттестацию рабочих мест. По нашему настоянию в инструкцию по проведению аттестации был введен пункт о привлечении специалистов к этому только по согласованию с профсоюзом. Полгода мы боролись за то, чтобы аттестацию проводили по полной программе — с учетом тяжести и напряженности трудового процесса.

Инструментальный контроль прошел в принципе без проблем. А вот напряженность труда измеряется не приборами, а экспертно. Эксперт оценивает, например, что, когда кран поднимает над головой 40 тонн, это — будто бы действие, которое риска не порождает.

На самом деле работа крана создает существенную степень риска для жизни работников. И у водителей, и у ремонтников есть существенная степень

риска для жизни. А нам администрация говорит, что при выполнении инструкции у нас не будет никакого риска для жизни.

Важно, следовательно, скрупулезно изучать и проверять все материалы по аттестации. От ее результатов зависит и заработная плата.

В 2000 году аттестация была проведена, по нашему убеждению, неудовлетворительно. Поэтому документ об аттестации остался не подписанным представителем работников.

В 2005 году я проводил часть аттестации по условиям труда. В соответствующих нормативных актах, к сожалению, есть «дырка», так как наши машины, специальная техника в перечень техники, принимаемой в расчет при оценке условий труда, по законодательству не входит.

По итогам этой работы профсоюз разработал соответствующие рекомендации и мероприятия. Больше того, мы составили план мероприятий со сроками и ответственными. Работодатель подписал этот документ. И теперь мы часто обращаемся к плану для контроля за реализацией мероприятий. Поэтому наш профсоюз уделяет большое внимание не только тому, как проведена аттестация рабочих мест, но и как оформлены ее итоговые документы.

*РОДИОНОВА Ю.В.,
ассистент кафедры довузовской подготовки
Нижегородского государственного университета им Н.И. Лобачевского*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ МОТИВИРОВАНИЯ ТРУДА

Мотивирование как стратегия представляет собой долговременное воздействие на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов, формируя соответствующее мотивационное ядро и развитие на этой основе трудового потенциала. Стимулирование, в том числе и оплата труда, как тактика решения проблемы ориентировано на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала. Важно понимать, что мотивация — это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних стимулов и внутренних факторов.

Для эффективной деятельности организации требуются ответственные и инициативные работники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Обеспечить эти качества работника только с помощью традиционных форм материального стимулирования, строгого внешнего

контроля и наказаний невозможно. Сотрудники, которые осознают смысл своей деятельности и стремятся к достижению целей организации, могут обеспечить получение как собственных высоких результатов, так и общего успеха компании. Формирование таких работников путем воздействия на мотивы трудового поведения — задача мотивационного менеджмента.

Сегодня содержание мотивации труда не может быть сведено исключительно к материальной заинтересованности, поскольку выходит за рамки удовлетворения только личных материальных потребностей человека.

Согласно теории Абрахама Маслоу, основоположника гуманистической психологии, человек — «желающее существо». Персонал тем более мотивирован на работу в данной организации, чем большее количество потребностей он может удовлетворить как за счет вознаграждения за труд, так и в жизнедеятельности самой организации. Необходимо находить способы удовлетворения основных потребностей людей непосредственно в организации, и многие проблемы будут решены.

Достижение поставленных перед организацией целей требует создания, распространения, внедрения и поддержания системы организационного поведения (ОП). Именно система организационного поведения обеспечивает формирование и поддержку мотивации персонала.



Рис. 1. Система организационного поведения

По мнению Джона Ньюстрема и Кейта Дэвиса, признанных специалистов в области менеджмента, потенциальные результаты деятельности организации (Р) являются произведением способностей (С) и мотивации (М) ее сотрудников.

$$P = C \times M$$

Работникам должны быть обеспечены возможности достижения поставленных целей (например — обучение) и необходимые для этого ресурсы (орудия труда). В то же время само по себе наличие целей и осознание стимулов удовлетворения потребностей индивида также являются мощными мотивирующими факторами. Для удовлетворения потребностей работника необходима адекватная оплата труда, соответствующая стоимости рабочей силы. В этом случае его исходные потребности и побуждения удовлетворяются. Со временем возникают новые потребности, и цикл возобновляется.

Некоторые работодатели осознанно используют оплату труда для того, чтобы повысить лояльность работников, а также чтобы добиться лучшего исполнения работы. Чувство лояльности, ощущение личных обязательств возникает как эмоциональная реакция на устойчивое удовлетворение своих потребностей за счет членства в данной организации, позволяющее прогнозировать такое удовлетворение и в будущем. Важна и величина личного вклада. Этот фактор не только поддерживает чувство лояльности, но и создает деятельностную установку на работу в общих интересах организации.

Неудовлетворение потребностей, более высокое вознаграждение в другой организации, унижающий достоинство сотрудников стиль руководства и другие подобные причины снижают ответственность работников.

Следует подчеркнуть значение еще одного фактора, влияющего на мотивацию труда, — имидж организации. Суть его действия состоит в следующем. Для человека важна высокая самооценка. Если сотрудник имеет возможность идентифицировать себя (переживать чувство «мы») с организацией, обладающей позитивным имиджем в глазах общества, то его самооценка повышается, и ему непросто отказаться от нее — перейти на работу в организацию с негативным имиджем.

Влиять на мотивацию исполнителей возможно и через формально-организационные аспекты управления, и через психологические. Традиционно оплатой труда занимались экономисты (основной принцип — соответствие оп-

латы труда его количеству и качеству, основная забота — измерение количества и качества труда). Однако система оплаты труда не дает эффективности, если в ней не учитываются психологические факторы.

Психологические нормы и принципы организации оплаты труда.

1. Работники должны осознавать связь между количеством и качеством труда и размерами его оплаты. Это — требование простоты и прозрачности систем заработной платы.

2. Мотивирующее воздействие зарплаты возрастает, если она неотделима во времени от трудовой деятельности.

3. Принцип справедливости оплаты труда. Различают внешнюю и внутреннюю справедливость.

Внешняя справедливость требует, чтобы оплата труда работников данной организации была не ниже, чем зарплата в других организациях аналогичного вида труда. Существуют компании, которые ориентируются на средний размер оплаты на рынке труда, но есть и такие которые привлекают качественную рабочую силу. Это определяется стратегией данной компании, особенностями производимой продукции (если она стандартна, то ориентация на среднюю зарплату).

Внутренняя справедливость предполагает, что труд каждого работника должен оплачиваться на таком же уровне, как и других работников, занятых аналогичным трудом в этой компании. Необходимо также, чтобы труд, требующий более высоких знаний, интеллектуальных или физических усилий, ответственности, оплачивался выше, чем труд, требующий меньше аналогичных затрат.

4. Работники должны быть предупреждены и по возможности заинтересованы во всех тех изменениях, которые затрагивают их социально-экономическое положение.

5. Сочетание групповой и индивидуальной оплаты труда.

При бригадной организации труда необходимо учитывать и индивидуальный вклад сотрудника. Наиболее эффективно сочетать групповую и индивидуальную оплату труда. Для этого применяют коэффициент трудового участия (от 0,5 до 1,5), который умножается на средний уровень оплаты по бригаде.

6. Сочетание и соответствие материальных и нематериальных форм мотивирования. Оценка труда, величина заработной платы — это показатель, по которому человек оценивает свою значимость для организации. Если работника

хвалят, а зарплату не повышают, премию не дают, то он начинает думать, что его обманывают.

Психологические аспекты оплаты труда влияют одновременно и практически единообразно на всех работников.

Низкий уровень притязаний работника или преобладание в его мотивационной сфере потребности в безопасности, сдерживающей саморазвитие, ведет к невозможности отстаивания работником своих интересов на индивидуальном и коллективном уровне. А. Маслоу считал, что чрезмерное воздействие потребностей в безопасности блокируют стремление человека к росту и изменениям, поскольку это может сопровождаться риском, ошибками, тревогой.

Одним из условий эффективной деятельности организации и развития экономики страны является прогресс на рынке труда, когда труд становится не только способом выживания, но и формой самовыражения. Достижение такого прогресса во многом зависит от активности профсоюзов.

*СНЕГОВА Д.В., соискатель
Нижегородского государственного
университета им. Н.И. Лобачевского*

ОБ ОПЫТЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗА РУБЕЖОМ

Для эффективной деятельности профсоюзных организаций в системе социального партнерства России важен богатый и проверенный временем опыт других стран.

В профсоюзном движении за рубежом можно отметить две тенденции.

Во-первых, происходит снижение численности профсоюзов, обусловленное снижением занятости в промышленности и ростом занятости в менее организованных отраслях, а также распространением нетипичных форм занятости. В ряде стран уровень членства в профсоюзах поддерживается за счет государственного сектора, где членов в среднем в два-три раза больше, в то время как членство в частном секторе снижется. Правда, влияние профсоюзов определяется не только их размером, но и такими факторами, как активность в представительстве работников на всех уровнях, в коллективных переговорах, в работе органов социального страхования.

Во-вторых, в последнее время наблюдается реструктуризация профсоюзов за счет слияний. Этому есть несколько причин, в частности структурные изменения (снижение значения физического труда и занятости в промышленности), уменьшение численности членов, реструктуризация организаций частного сектора и приватизация государственных служб.

Отношение к этому процессу неоднозначное. С одной стороны, он ведет к снижению конкуренции между профсоюзами, обеспечивает более эффективное представительство и обслуживание интересов членов, сокращает административные издержки. С другой стороны — реструктуризация предприятий используется для увольнений персонала.

Следует отметить, что в государствах ЕС сложились различные модели организации профсоюзного движения. В ряде стран, например Германии, Греции, Великобритании, Латвии, Словакии, Чехии, сформирован один крупный центр, который в среднем охватывает до 80 процентов членов профсоюзов; в других странах — Дании, Финляндии, Швеции, Эстонии — таких центров несколько (до 50 процентов членов профсоюзов). В некоторых государствах профсоюзы делятся по политическим принципам.

Достаточно сильно профсоюзное движение на европейском уровне. Европейская конфедерация профсоюзов в настоящее время представляет 90 процентов членов профсоюзов.

Что касается объединений работодателей, то они существенно различаются по странам. Важное различие между странами состоит в том, насколько в одной организации объединены интересы работодателей и бизнеса без ущерба друг для друга и до какой степени различные сектора экономики объединены или представлены самостоятельно. Причем статистически очень трудно учесть уровень членства работодателей. В среднем по Европе показатель участия работодателей составляет 60 процентов. Хотя за этими показателями скрываются серьезные различия: в Великобритании — около 40 процентов, во Франции, Испании, Греции — более 70 процентов.

Отраслевые организации работодателей являются основой социального партнерства в большинстве европейских стран. Однако многие организации, объединяющие работодателей, реально представляют, прежде всего, их деловые и коммерческие интересы, поэтому у них развивается функция лоббирования таких интересов в ущерб функции работодателя заключения коллективных договоров.

Роль государства в системе социального партнерства состоит как в законодательном регулировании социально-трудовой сферы, так и в прямом участии в переговорном процессе. Во многих странах Европы действует достаточно детальное трудовое законодательство, подробно регламентирующее все стороны трудовых отношений. Государство играет важную роль во введении и регулировании минимальной заработной платы. Его влияние на трудовые отношения осуществляется и через государственный сектор, где оно само выступает в роли работодателя, особенно в области установления заработной платы.

Большое внимание уделяется качеству социального партнерства. Оно определяется тем, какие вопросы обсуждаются и решаются, ограничиваются ли они заработной платой или затрагивают и другие проблемы, например, повышение квалификации и т.д. В показатели качества включаются уровень участия работников в принятии решений, уровень репрезентативности социальных партнеров, степень охвата коллективными договорами, включая все нетипичные формы занятости, развитие способов разрешения трудовых споров неюридическими методами. Для эффективной работы системы социального партнерства ее участники должны не просто высказывать свою точку зрения по поводу различных инициатив, но брать на себя ответственность за их реализацию.

В последнее время все чаще вместо термина «социальное партнерство» употребляется понятие «социальный диалог». В определении МОТ указывается, что «социальный диалог представляет все виды переговоров, консультаций и обмена информацией между представителями правительств, социальных партнеров или между партнерами по вопросам, представляющим общий интерес в сфере социально-экономической политики».

С одной стороны, социальный диалог подразумевает более широкое понимание социального партнерства как взаимодействия всех заинтересованных сил в решении той или иной проблемы. Однако здесь и возникают две тенденции, которые ведут к снижению роли профсоюзов и возможности для трудящихся реально отстаивать свои права.

Во-первых, появляется идея некоего абстрактного гражданского общества, которое в сознании граждан чаще всего ассоциируется с неправительственными организациями. Они как будто бы могут заменить профсоюзы в решении социальных проблем, объединив граждан на более высоком общественном, а не профессиональном уровне. Но в реальности это достаточно противоречивое явление. На сегодняшний день неправительственные организации достаточно аморфны и

им далеко до хорошей организованности и представительности профсоюзов, они более фрагментарны и отстаивают в итоге более узкие интересы. Более того, к неправительственным организациям есть справедливые нарекания в связи с масштабом государственной поддержки (такие ли уж они независимые) и способами распоряжения средствами (на что тратятся и кто это решает).

Во-вторых, собственно трудовые отношения тоже изменяются не в пользу профсоюзов. Социальный диалог в их контексте подразумевает развитие других форм представительства работников помимо профсоюзов. Однако в рамках социального диалога их задача ограничена скорее информационно-консультационной деятельностью.

Например, сейчас развиваются так называемые «советы работников», которые выбираются из трудового коллектива. В некоторых странах, например, Бельгии и Франции в них входят и представители менеджмента, а гендиректор возглавляет такой совет. Эта форма продвигается на общеевропейском уровне, где была принята соответствующая Директива, которая устанавливает минимальные рамочные принципы по вопросам информирования работников по решениям, которые затрагивают их интересы. Подобные советы должны создаваться в организациях с численностью более 200 работников.

Конечно, есть различия между странами по роли профсоюзов в этом процессе. В Финляндии, Швеции, Дании он осуществляется через профсоюзы, а вот в Австрии, Германии, Франции, Бенилюксе складываются две системы. Поэтому может возникать конкуренция между такими советами и профсоюзами, хотя пока чаще профсоюзы в них лидируют.

Для работников важна функция принятия решений, а не только обмена информацией. Основным направлением деятельности системы социального партнерства должно являться определение условий занятости и заработной платы в коллективных договорах. Причем существует практика, что коллективные договоренности распространяются на необъединенных рабочих, особенно если они заключены не уровне отрасли. Сравнительные данные показывают, что в среднем в Европе до двух третей работающих охвачены коллективными договорами.

Следует отметить определенный сдвиг от социального партнерства в сторону так называемой социальной ответственности работодателей. Социальная ответственность подразумевает, что существуют конкретные задачи и функции, которые люди должны выполнять в силу того положения, которое они занимают

в обществе. Однако, как показывает практика, отношение работодателей к своей социальной ответственности достаточно сложное и часто противоречивое.

Привлечение предприятий и организаций, обладающих значительными материальными и человеческими ресурсами, к решению социальных проблем, формирование у работодателей сознательного отношения к своей роли в реализации социальной политики выгодно и государству, и работникам. Вместе с тем, когда возникает идея социальной ответственности, которая продвигается, прежде всего, работодателями, то речь идет уже не о праве работников, а о сознательности работодателей.

Один из примеров — активная пропаганда благотворительности. Благотворительность носит сугубо добровольный, односторонний и, как правило, разовый характер, ее как положительные, так и отрицательные стороны хорошо известны. Причем она обычно направлена на общество в целом, а не собственно на работников. Поэтому благотворительность следует рассматривать как частное проявление социального взгляда отдельных работодателей, которое в современных условиях не может стать основой долгосрочной стратегии социального взаимодействия бизнеса и общества.

Таким образом, возникает опасность подмены организованной системы решения социально-трудовых проблем, которая требует участия других социальных сил общества, а именно работников и государства, некоей размытой и неопределенной социальной ответственностью работодателей, которая к тому же может вообще обойти вниманием социальные интересы работников.

В настоящее время при рассмотрении трудовых отношений в экономически развитых странах мира традиционно выделяется несколько моделей, каждая из которых имеет свои особенности. В рамках каждой из них наблюдаются различия, обусловленные особенностями национального, политического и правового развития отдельной страны. За основу классификации принят один из важнейших методов социального партнерства — коллективный договор.

Так называемая «волюнтаристская» модель широко применяется в Великобритании, США, Австралии. Для этой модели характерен децентрализованный процесс коллективных переговоров при минимальном вовлечении государства. В странах с этой моделью процент охвата трудящихся коллективными договорами практически совпадает с процентом трудящихся-членов профсоюзов, влияние государства на трудовые отношения минимизировано, характерно

отсутствие отраслевых соглашений. Особенность данной модели — коллективные договоры не закреплены каким-либо законодательством.

«Германская» модель (Германия, Бенилюкс, страны Скандинавии) предусматривает заключение большого количества отраслевых соглашений, что практически нейтрализует переговоры на уровне предприятия. Государство в данном случае играет поддерживающую роль — создает рамки и условия для переговоров и разрешения конфликтов и законодательно распространяет коллективные договоры на работников, не являющихся членами профсоюзов. Трудовое законодательство характеризуется высокой степенью развития.

«Латинская» модель (Италия, Франция, Испания и др.) также является отраслевой, однако здесь доминирует локальное или региональное заключение коллективных договоров. Государство активно вовлечено в процесс подготовки договоров, создает законодательные рамки проведения коллективных договоров и распространяет их на предприятия, официально не участвующие в переговорах. Трудовое законодательство в странах с этой моделью не так развито (за исключением Франции).

«Японская» модель близка к «волюнтаристской» и характеризуется децентрализацией процесса переговоров, менее конфликтным их характером, координацией на национальном уровне. Вмешательство государства носит менее формализованный характер по сравнению с Европой.

Многообразный опыт развития социального партнерства в зарубежных странах подтверждает его эффективность. Его целесообразно учитывать, решая в России задачу приближения заработной платы к стоимости рабочей силы.

*СОВАЛЁВА Е.В.,
кандидат философских наук, старший преподаватель,
Санкт-Петербургский торгово-экономический институт*

О ПРЕДУПРЕЖДЕНИИ И ЭФФЕКТИВНОМ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ПОВОДУ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В последние годы наметился рост судебных разбирательств по поводу забастовок — руководство предприятий подает иски на профсоюзные организации и забастовочные комитеты с целью признать ту или иную забастовку, те или иные действия профкомов незаконными. И, как правило, суды удовлетворяют такие иски. Однако подобные судебные решения в отношении работников

и их организаций часто не решают проблемы по существу, а лишь загоняют их в глубину — переводят элементарные трудовые споры в острые конфликты.

Трудовые споры — относительно новое явление, оно не изучено в должной степени ни наукой, ни прессой, ни судебными органами, ни работниками, ни предпринимателями. Думается, что научные исследования трудовых споров и соответствующее обучение персонала могли бы содействовать их успешному разрешению.

Анализ трудовых конфликтов, прошедших на предприятиях России в 2007 году, показывает их сходство по многим параметрам. И за этим сходством видны инертность или непрофессионализм менеджмента в проведении профилактики конфликтов в трудовых коллективах.

Прежде всего, сходство в предмете коллективных споров. Это — заработная плата. Она является источником споров в 90 процентах случаев трудовых конфликтов. Ничего удивительного в этом нет. Зарплаты в сегодняшней российской экономике чрезвычайно низкие. Настолько низкие, что этим вопросом вынуждено заниматься государство и постоянно повышать ставки, специально повышать величину МРОТ и уровень прожиточного минимума.

Интересно, что деньги на зарплату, как правило, находятся, когда спор доходит до конфликта. Получается, что приличную зарплату получают только те, кто доводит свои мысли о повышении зарплаты до требований, а требования — до конфликта.

Спрашивается, что же делает менеджмент организаций для того, чтобы предприятия не лихорадило. Ведь за проблемой коллективных споров стоит и другая — отток кадров с предприятий и, даже, регионов. Так вице-губернатор Ленинградской области Г.Двас считает, что развитие экономики региона тормозят две проблемы — инфраструктурная и кадровая.

Как же не быть кадровой проблеме, если в области средняя зарплата 16 000 руб., а в соседнем Санкт-Петербурге — 20 600? Конечно, люди ищут работу в соседнем Петербурге. Сделайте зарплату выше, чем в соседнем городе и вы получите приток рабочей силы.

Далее сходство современных коллективных споров проявляется в том, что менеджмент организаций не идет на переговоры сразу же, а рассчитывает на то, что спор остановит судебная инстанция.

И, наконец, большинство споров, доведенных до забастовок, завершались в пользу работников.

Представляется, что проблемы коллективных споров, во многом, обусловлены отсутствием готовности менеджмента к их решению на ранней стадии, слабой разработкой темы профилактики трудовых конфликтов в научной литературе и, шире, в экспертном сообществе.

Например, авторитетный деловой журнал «Эксперт» пишет по поводу конфликтующих профсоюзов: «...требования к работодателям, выдвигаемые профсоюзами, зачастую вызывают недоумение своим безграмотным экономическим обоснованием. Из-за этого работодатели не хотят такие требования принимать. И они правы. Но ситуация загоняется в тупик»¹.

В этой формуле, как в капле воды, отражаются и слабости менеджеров, и недостаточная компетентность экспертов. Причем, и те, и другие понимают, что ситуация загоняется в тупик, но причину ищут не в объективных условиях и закономерностях, а в субъективном факторе – в «безграмотности» забастовщиков.

Конечно, «уровень экономических познаний профсоюзных лидеров оставляет желать много лучшего. Они путаются даже в основных понятиях рыночной экономики»². Так ведь и эксперты путают понятия со словами из бытовой речи: «хотеть» работодатели могут на своей кухне, в ресторане, на курорте, еще где-то, когда обслуживают их индивидуальные прихоти. А на производстве они должны, обязаны по закону не только принять требования, но и рассмотреть их, и дать ответ в положенный срок. Закон потому и закон, что в нем осознан и выражен опыт коллективных споров, чтобы предупреждать уже известные причины конфликтов. В формуле же скрывается приглашение повторять одни и те же ошибки, нежелание разрешать конфликт ещё на начальной стадии, проводить минимальную профилактику конфликтов.

Но это, так сказать, формальная сторона дела. А что дает анализ содержания? Во-первых, что значит «безграмотное экономическое обоснования требований»? Ведь дело заключается, прежде всего, в содержании требований, а не в их обосновании. Они, вообще-то, и не нуждаются ни в каком обосновании. Их

¹ От редакции. — «Эксперт» №44, 26 ноября–2 декабря 2007 года. С.12.

² Там же

обосновывают из вежливости и из желания быть понятыми. Ну а если управленцам экономическое обоснование требований кажется «безграмотным», то они могли бы помочь профсоюзным активистам сделать обоснование более грамотным.

Совместная работа над обоснованием — уже диалог, уже переговоры, уже начало разрешения трудового спора, уже уход от конфликта. В диалоге можно показать работникам необоснованность их требований. Совместное рассмотрение экономического обоснования «требований» позволят обеим сторонам глубже разобраться в ситуации, правильнее понять проблему и свои интересы и грамотно составить требования, если на них настаивают. Во-вторых, по Трудовому кодексу РФ (ст. 400) работодатель должен рассмотреть требование работников организации и сообщить о принятом решении в письменной форме в течение трех рабочих дней.

Если же не выполняются ни моральный долг, ни юридические законы, то ситуация не «заходит в тупик», то есть не консервируется, а усугубляется и обостряется.

Так что не правы не только менеджеры, не сознающие угрозу своим интересам, но и эксперты, не понимающие интересов менеджеров и подталкивающие их к обострению ситуации. Отсюда возникает недоверие и неуважение работников к менеджменту. И в этом опять виноват менеджмент.

Между тем интересы менеджеров включают и такие, которые связаны с быстрым решением возникающих проблем ещё на стадии выдвижения требований, чтобы работники не отрывались от ритмичной эффективной работы. В противном случае спор углубляется, расширяется и, в конце концов, приводит к забастовке.

Именно так развивались события на заводе «Форд моторс» в г. Всеволожске, когда администрация не захотела вовремя вступить в переговоры с профсоюзом. В данном случае к требованию закона не прислушался опытный иностранный менеджмент, отказавшийся вступить в переговоры с представителем работников. А ведь в Трудовом кодексе (ст.401) записано, что «ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах». Причем, примирительная комиссия «создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора» (там же, ст. 402). Поэтому позиция менеджмента предприятия, по существу, прово-

цировала забастовку. Следовательно, заработная плата – не единственный источник конфликтов. К конфликтам ведут также непрофессиональные действия менеджмента предприятий.

Одним из самых действенных средств профилактики трудовых конфликтов является заключение Коллективного договора. И в этом вопросе, годом раньше, менеджмент «Форда» также допускал оплошность — тормозил договорный процесс. А ведь грамотно составленный коллективный договор может снять многие проблемы.

Процесс заключения коллективных договоров на предприятиях России развивается не так быстро, как мог бы — заключаются примерно по 500 договоров в год. Так что, например, к началу 2008 года в Петербурге было зарегистрировано около 2000 коллективных договоров. Поскольку Трудовой кодекс РФ предполагает перезаключение коллективного договора через каждые три года и это относительно длительный процесс, постольку стороны возможных конфликтов могут находиться в регулярных переговорных отношениях.

Развитие коллективно-договорных отношений поможет и работникам, и менеджменту научиться грамотно решать производственные проблемы, в том числе разрешать коллективные споры. А если спор дошел до конфликта, то он должен разрешаться, а не перекладываться на плечи судов в расчете, что работники смирятся перед судебной властью. Спор — это нормальное явление в процессах коллективного производства. И он будет разрешаться, если менеджмент будет постоянно готов к переговорам.

*СОЛОВЬЕВ О.Н.,
секретарь ЦК РКРП по рабочему движению (Санкт-Петербург)*

РАБОЧИМ НАДО РУКОВОДСТВОВАТЬСЯ СВОИМИ ИНТЕРЕСАМИ

Когда мы вели агитацию перед забастовкой, то слышали, как трудно предпринимателям, сколько у них проблем, надо войти в их положение. Но при первой же стычке, когда требования были выставлены, мы говорили, что хотим такие же джипы, как у них.

Пока рабочие не убедились в том, что ответственности у капиталистов перед рабочими не существует, они все время входили в их положение. В итоге

население и численность работников в России уменьшаются в результате того, что заработная плата не достигает уровня стоимости рабочей силы.

Капиталисты по своей воле обычно ничего не делают в интересах рабочего класса. То, что они вынуждены делать это — результат коллективных действий работников, организованных в профсоюзы.

Очень актуален вопрос профсоюзной учебы рабочих. Наметился этап подъема экономической борьбы. Одновременно ушел период митингов, демонстраций, манифестаций, лозунгов, которые служили борьбе за сдерживание наступления на права трудящихся.

Наступило время, когда рабочим надо активно бороться за свои права на предприятиях, а для этого, как показал опыт самих рабочих, необходимы мужество, умение, знания. Актуальность учебы показывает опыт наших лучших товарищей.

*ФАХРУТДИНОВА Л.Р., стажер
Нижегородского государственного
университета. Н.И. Лобачевского*

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

В современной экономике конкурентоспособны не те страны, которые используют самые дешевые производственные ресурсы, а внедряющие нововведения.

С учетом сказанного целесообразно рассматривать образование не только с точки зрения обеспечения исторической преемственности поколений, развития культуры, воспитания гражданина, подготовки кадров и т.д., но и как фактор развития экономики.

Применение и распространение знаний зависят не только от технологий, но и от социальных институтов, прежде всего образовательного комплекса. В современных условиях систему образования следует рассматривать как единый полифункциональный комплекс, выполняющий целый ряд важнейших функций:

- обеспечение различных отраслей экономики квалифицированными конкурентоспособными кадрами;
- создание новых технологий;
- проведение научных исследований и т.д.

В сферу образования сегодня вовлечены огромные человеческие, финансовые и материально-технические ресурсы. В России функционируют более 140 тыс. образовательных учреждений, в которых работают свыше 5,9 млн. и обучаются 33 млн. чел. В целом образовательный комплекс имеет прямой контакт с более чем четвертью всего населения России. Образовательная деятельность тесно связана практически с любой сферой деятельности человека, с любой отраслью экономики.

Результатом деятельности образовательного комплекса является новый объем знаний, обеспечивающий развитие человека, в том числе и как работника. В этом заключается социально-экономическая сущность образовательного комплекса в современном обществе.

Образование — объект перспективных и чрезвычайно выгодных инвестиций, состояние и эффективность работы которого определяет облик государства, его экономический и производственный потенциал, обороноспособность, жизненный уровень граждан, международный статус.

Исследователи отмечают, что применение знания к организации труда обеспечивает взрывной рост его производительности. Знание через повышение производительной силы труда стало основным фактором прогресса производства.

В.П. Щетинин обоснованно отмечает, что образование «превратилось в сложный социально-экономический организм, играющий определяющую роль в общественном прогрессе человечества. Оно стало одной из самых крупных сфер трудовой и познавательной жизнедеятельности. Именно с непрерывным удовлетворением потребностей населения в образовательных услугах, с быстрым распространением научно-технических идей и их воплощением в знаниях, умениях и навыках миллионов тружеников связаны эффективность общественного производства и развитие всех видов творческой деятельности»¹.

Одним из первых, кто осуществил в 20-х годах XX века оценку народного образования России с точки зрения его влияния на экономику, был академик С.Г.Струмилин. Он утверждал, что капитальные затраты государства на школьное обучение «окупаются с лихвой уже в первые 1,5 года, а в течение следующих 35,5 лет государство получает...чистые барыши на этот капитал в

¹ В.П. Щетинин. Педагогика, №6. М., 2003. с.40

размере 73% годовых. Рентабельнее такого помещения капитала было бы трудно что-либо придумать...»¹.

С.Г. Струмилин пришел к выводу, что образование, соответствующее 14 годам школьного обучения, даст прирост квалификации «по меньшей мере в 2,8 раза больше, чем соответствующий по продолжительности стаж».

Совокупность информации и средств ее обработки, которыми располагают общество и государство, представляет собой информационный ресурс, призванный повышать конкурентоспособность экономики.

Наряду с системой распространения, хранения и обработки информации еще большее значение имеют системы преобразования информации в знания. Преобразование информации в знания, ее качественная обработка и переработка происходит в ходе научных исследований и образовательного процесса. Указанные преобразования, как правило, осуществляются в структурных подразделениях образовательного комплекса.

Более высокий уровень образования способствует росту производительности труда, улучшению качества работы, более быстрому продвижению работников по службе.

*ФРАНЦУЗОВ Н.П., водитель,
председатель профкома ОАО «Сестрорецкий хлебозавод»*

ПОВЫШАЕМ ЗАРПЛАТУ КОЛЛЕКТИВНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ

Главная задача профсоюза — повышение заработной платы работников.

Мы пытались поднять зарплату работников через переговоры с работодателем, но он всегда представлял финансовую ситуацию на предприятии плачевной.

Попытались мы повысить зарплату, напоминая директору требования законодательства. Это оказалось возможным в отношении некоторых категорий работников за отдельно выполненные работы, например, у водителей. Но со временем и это перестало действовать на работодателя.

Недавно у нас появилось «нововведение» — водителям поручили самим забирать выручку у тех, кому мы отвозим хлеб. Мы обратились к работодателю

¹ Струмилин С.Г. Хозяйственное значение народного образования. – М.; Л.. 1924. с.29

с тем, чтобы эта работа, не оговоренная в трудовом договоре, оплачивалась. Он отказался.

Тогда мы решили поступить по-другому. Поставили условие: мы не будем принимать эти деньги под роспись и отчитываться за эти деньги. Директор был вынужден пойти на оплату нам этих дополнительных работ. Так мы добились того, что все дополнительные виды работ — ремонт, разгрузка машин в торговых точках и прочее — нам стали оплачиваться. Таким образом, коллективное давление на директора гораздо более продуктивно, чем простые уговоры.

Я обратил внимание, что на предприятии вообще не оплачивались сверхурочные часы. Профком выступил с требованием оплаты сверхурочных. Несмотря на то, что работодатель не желал этого делать, мы добились своего.

Вместе с тем, оплата сверхурочных по итогам года нам была произведена лишь по тарифу (учитывая размер премии, достигающей 200% и более, получалось, что сверхурочные оплачивались на одну треть). Мы выступили с требованием оплаты сверхурочных в полном объеме, пользуясь знанием закона.

Так как работодатель присылал нам многочисленные отписки на наши требования, мы были вынуждены обратиться в государственную трудовую инспекцию (обычно дела в таких случаях менялись к лучшему). Но в данном случае инспектор полностью занял позицию работодателя, его заключение было весьма противоречивым и содержало огромное количество ошибок.

Мы написали письмо в инспекцию с жалобой на инспектора, составлявшего заключение. Через некоторое время нам пришел ответ, который, в целом, его покрывает. Действуя подобным образом, мы не смогли добиться своего. Что ж, постараемся использовать более эффективные методы борьбы.

*ЦАРЕГРАДСКАЯ Л.Н.,
председатель профкома первичной
профсоюзной организации «Защита труда»
ОАО «МХК «Еврохим» (г. Невинномысск)*

ОБ ОПЫТЕ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЗАРПЛАТЫ И АТТЕСТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ

Мы через Интернет узнали, что «Невинномысский Азот» имеет самую большую прибыль среди восьми предприятий холдинга «Еврохим» и самую низкую заработную плату. Мы свели все это в табличку, опубликовали как лис-

товку «Защиты труда» и разослали по комбинату. Через день-два прозрачность отчетности холдинга резко уменьшилась. Больше таких данных на официальном сайте не публикуют.

О заработной плате. К сожалению, почти везде работники плохо знают структуру своей зарплаты, какие доплаты и компенсации входят в зарплату кроме тарифа и премии. Есть, например, доплата за обучение, за медосмотры. Работодатель обязан обучить работника в рабочее время или в его личное время, но с оплатой не ниже, чем в двойном размере. Большое значение имеют социальные льготы и гарантии, предусмотренные Коллективным договором, например, санаторные путевки.

Мы выдвигали требование о повышении заработной платы на 50%. Работодатель пообещал привлекать профсоюз к разработке бюджета на будущий год, но не предоставил никаких документов и не ответил ни на один запрос.

10 августа мы провели митинг, который до этого переносили, чем держали работодателя в напряжении. Ведь угроза решительных действий очень эффективна. Перед митингом нам звонили из Министерства труда Ставропольского края и уговаривали не ухудшать положение, «которое у вас и без того слабое и тяжелое» (так всегда говорят в подобных случаях). Митинг был проведен. После этого было объявлено о повышении зарплаты на 21%.

Аттестация рабочих мест, особенно проведенная при активном участии профсоюза, способна привести к увеличению доплат работникам за неблагоприятные условия труда. Не удивительно, что правительство пересматривает гигиенические нормы в интересах работодателей, в том числе и по предельно допустимой концентрации опасных веществ. Например, если раньше ПДК по ацетону была 200 миллиграмм на кубический метр, то теперь — 800. Это делается, чтобы доплаты за вредность большими не были.

Я включилась в аттестацию через три года после того, как она началась (всего она длилась 4 года). Наш работодатель не стал нанимать стороннюю организацию. У нас на предприятии есть лицензированная лаборатория, проводили мы аттестацию сами. Наши сотрудники, прошедшие обучение, постарались сделать все досконально, чтобы доплаты были больше.

Хочу, чтобы все поняли, что аттестация — это постоянный процесс. Нам необходимо своевременно проводить её и улучшать условия труда. Если рабочее место не аттестовано, или человек, работая на прежнем рабочем месте,

формально переведен в другое подразделение, или произошла реорганизация предприятия, то доплаты за вредность не идут. Из-за отсутствия оформленной вредности работникам не дают досрочно выйти на пенсию. Чтобы такого не происходило, профсоюз должен все это постоянно контролировать и включать соответствующие нормы в интересах работников в коллективный договор.

Кроме того, важно проверять, как отражены вредные факторы в «бегунках» на медосмотр. Здесь необходимо требовать, как мы и делали, заверенные карты аттестации рабочих мест.

В области аттестации рабочих мест и улучшения условий труда у профсоюзных организаций огромный объем работы. Нам было трудно проводить аттестацию самим, но, вместе с тем, мы контролировали весь процесс и стали более подкованными в деле защиты прав работника.

*ЧУГУНОВА О.К.,
водитель «Астркоммунэнерго»,
председатель профкома «Защита труда»*

ДОБИВАЛИСЬ И БУДЕМ ДОБИВАТЬСЯ СВОЕГО

Я знаю, что в январе тарифы на электроэнергию повысят на 20%. Возможно, повысят нам заработную плату — процентов на десять.

Мы решили, что в декабре коллективом выйдем на генерального директора и потребуем, чтобы он повысил рабочим заработную плату на 50%, а руководителям — не повышал вообще. Было решено, что в случае невыполнения наших требований будем бастовать. Руководитель не найдет замену работникам и пойдет на повышение зарплаты.

Хочется сказать про водителей. Водители получают и на линии, и на ремонте одну и ту же зарплату. Доплату за классность и прочее мы не теряем. Кроме того, мы добились доплаты за слесарные работы, так как слесарей у нас не хватает.

Сверхурочные у нас выплачивают, как положено. Чтобы заинтересовать людей, оплата, например, за 6 часов сверхурочных проводится как за 8 часов. Мы добились 10% доплаты за мастерство — за работу на вышках и кранах. И все же уровень заработной платы у нас пока еще очень низкий.

Есть у нас и другие проблемы, которые предстоит решить. Раньше нашей организации «Защиты труда» выделяли 2% от фонда оплаты труда (ФОТ). Ко-

гда мы перешли в «Астраханьэнерго», нам в этом отказали. Вместе с тем, в коллективном договоре написано, что генеральный директор выделяет 0,15% ФОТ для организации культурно-просветительских мероприятий и 0,25% ФОТ для проведения оздоровительных мероприятий. Сейчас работодатель отказался подписывать колдоговор, так как там было написано — «и обеспечить проведение обозначенных мероприятий с полномочным представителем работников». У нас получилось, что выделять деньги надо и нашему профсоюзу, и другому.

Также в колдоговоре было написано, что на охрану труда представителю профсоюза выделяются 4 часа в неделю. Сейчас же председателю нашего профкома выделяются 2 часа в месяц, что очень мало.

Конечно, трудностей много, но бороться надо, используя практический опыт работы профсоюзов, а также помощь ученых.

*ЯБРОВА Т.И.,
кандидат экономических наук, доцент,
главный редактор журнала «Марксизм и современность» (Киев)*

О ПЕРСПЕКТИВЕ БОРЬБЫ РАБОЧЕГО КЛАССА

В борьбе профсоюзов бывают разные ситуации. Иногда профсоюзам легче добиваться успеха. А в других случаях даже самый боевой профсоюз мало что может сделать, потому что общая картина в экономике плачевна. Но борьба должна быть постоянной.

Очень важно через экономическую борьбу, борьбу боевых профсоюзов и рабочих активистов добиваться на своем предприятии, в своей отрасли относительно справедливого уровня оплаты труда, когда рабочий будет получать всю стоимость своей рабочей силы.

Этого добиться нелегко. На Украине есть объявивший себя независимым профсоюз угольной промышленности, но его руководитель получал деньги в 80-х годах от польской «Солидарности», а та от американских профсоюзов, а те — от ЦРУ. Этот председатель уже четвертый раз в Верховной раде.

Да и другие профсоюзы в основном — тоже «желтые». Подобные профсоюзы конференции работников проводить отказываются, лишь очень хотят сохранить в своей собственности оставшиеся здравницы на Черном море.

Не удивительно, что после того, как Тимошенко ввела почасовую оплату шахтерам, шахтеры стали зарабатывать меньше денег.

Да, бороться за повышение зарплаты до стоимости рабочей силы очень важно. Но давайте не забывать, что есть зарплата, а есть и прибавочная стоимость, создаваемая неоплаченным трудом рабочих. Даже при высокой зарплате рабочего обирают через присвоение капиталистом прибавочной стоимости.

В перспективе рабочему классу надо будет вернуть себе и эту часть создаваемого им продукта, упразднив частную собственность на средства производства. В Венесуэле предприятия национализировали, сменили менеджмент, сразу увеличились и зарплаты, и затраты на медицину, и на обучение. Доходы идут в бюджет государства. Мы 70 лет обходились без капиталистов, были у нас талантливые директора, управленцы.

Знание основ политэкономии дает возможность уверенно добиваться частичных уступок и готовиться к решению коренных задач. Давайте укреплять не только межотраслевые связи, но и расширять общий фронт борьбы за права и интересы работников.

РЕКОМЕНДАЦИИ

международной научно-практической конференции «Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости ра- бочей силы на основе снижения затрат, цен и тарифов под воз- действием НТП»

Снижение затрат труда, закономерное для современного капита-
лизма, является прямым следствием совершенствования средств про-
изводства и развития работников — главной производительной силы
общества.

Научно-технический прогресс (НТП) создает предпосылки роста
производительности труда и, соответственно, снижения затрат труда
на единицу полезного эффекта выпускаемой продукции. А сокраще-
ние затрат труда образует объективную основу понижения цен на
производимые товары и услуги.

Предприниматели заинтересованы в снижении затрат труда по
сравнению с общественно нормальным уровнем, так как это позволя-
ет получить сверхприбыль. Конкуренция принуждает к уменьшению
затрат труда всех капиталистов лишь тогда, когда происходит соот-
ветствующее понижение цен на производимые продукты.

В условиях господства капиталистических монополий, поддер-
живаемых современным государством, появляется возможность по-
лучать монопольную прибыль за счет повышения цен вопреки
уменьшению затрат труда.

Фиксированный характер денежной зарплаты в условиях ин-
фляции означает, что уровень реального содержания заработной пла-

ты падает по мере повышения цен. В результате становится правилом занижение цены рабочей силы относительно ее стоимости, перекачивание в фонд прибыли значительной части тех средств, которые должны обеспечивать нормальное воспроизводство работников и по своей природе относятся к заработной плате.

Инфляция, подрывая заинтересованность капиталистов в НТП, отрицая предпосылки для развития работников, тормозит прогресс современного производства.

Пока борьба за интересы работников носит разрозненный характер, инфляция быстро ликвидирует завоевания профсоюзных организаций. Чтобы остановить повышение цен, ограничить наращивание прибыли без использования достижений НТП, обеспечить развитие работников, требуются организованные профсоюзами действия широкого, общенационального масштаба за приведение денежной заработной платы в соответствие со стоимостью рабочей силы.

Работникам, организованным в профсоюзы, предстоит добиться, чтобы государственные органы отказались от политики роста цен и тарифов на продукцию и услуги естественных монополий, поскольку это противоречит закономерному снижению затрат труда в современной экономике, и перешли к систематическому понижению подобных цен и тарифов, стимулируя тем самым НТП и способствуя четырехкратному росту производительности труда, намеченному Долгосрочной концепцией социально-экономического развития России до 2020 года.

ПОСТАНОВЛЕНИЯ РОССИЙСКОГО КОМИТЕТА РАБОЧИХ

О поддержке инициативы проведения Общероссийского съезда организаций рабочего движения

Участники постоянно действующего семинара по рабочему движению, организованного Российским комитетом рабочих, Федерацией профсоюзов России и Фондом Рабочей Академии, поддерживают инициативу Российского исполнительного комитета съезда советов рабочих о проведении общероссийского съезда организаций рабочего движения для обмена опытом экономической и профсоюзной борьбы в целях выработки и освоения наиболее эффективных ее методов и тактики по защите интересов рабочего класса, в том числе по пропаганде и практической реализации «Программы коллективных действий», принятой Федерацией профсоюзов России.

Российский комитет рабочих предлагает рабочим профсоюзам, советам, комитетам и другим организациям рабочего движения принять участие в совместной с РИК организации и проведении съезда в Москве в феврале 2009 года.

Формирование плана мероприятий по улучшению условий труда на основе аттестации рабочих мест

1. Профсоюзным организациям предприятий и организаций всех форм собственности провести обучение профсоюзного актива с разъяснением цели, значения, порядка проведения и методики аттестации рабочих мест.

2. Добиваться от работодателя привлечения для проведения аттестации специально аттестованных для этого организаций.

3. В комиссию по аттестации включать специально обученных представителей профсоюзной организации.

4. Обучать работников контролю за проведением аттестации.

5. Требовать от организации, привлеченной к проведению аттестации рабочих мест, и работодателя устранения выявленных нарушений и ошибок.

6. Требовать от работодателей проведения аттестации рабочих мест в случаях изменения условий труда, реорганизаций и т.д., а до завершения аттестации — выплаты доплат за вредность на прежнем уровне.

7. По результатам аттестации рабочих мест совместно с администрацией составить план мероприятий по устранению вредных факторов и улучшению условий труда на рабочих местах.

8. Контролировать выполнение плана мероприятий по устранению вредных факторов на рабочих местах и улучшению условий труда.

9. Вносить в коллективные договоры обязательства работодателя по проведению аттестации рабочих мест, компенсации за вредные факторы, составлению и выполнению плана мероприятий по устранению вредных факторов и улучшению условий труда на рабочих местах.

10. Контролировать выплату доплат за вредные условия труда и предоставление других льгот и компенсаций (лечебно-профилактическое питание, выдача молока, дополнительные отпуска, льготное пенсионное обеспечение и т.п.).

11. На предприятиях, где не проведена аттестация рабочих мест, требовать ее проведения, а до получения результатов требовать доплат на всех рабочих местах в соответствии с Отраслевыми перечнями работ, на которых могут устанавливаться доплаты работникам за условия труда.

Учеба рабочих — основа успешной борьбы

В условиях неизбежности столкновения рабочих с работодателями в борьбе за свои права и интересы рабочим для победы необходимы организованность и знания. Организованность — это объединение рабочих в профсоюзные организации, а знания приобретаются в процессе учебы, теоретической и практической, организация которой должна быть одной из главных задач рабочих, профсоюзных организаций.

Российский комитет рабочих рекомендует вести учебу рабочих по следующим трем основным направлениям.

1. Обучение профессии, повышение квалификации работников. Оно необходимо и выгодно работодателю, так как это — средство роста производительности труда, а, значит, и доходов. Поэтому следует добиваться от работодателя организации и финансирования всех видов профессиональной подготовки и переподготовки рабочих. Рост профессионального мастерства необходим и выгоден и рабочим, так как растет зарплата и развиваются способности воздействовать на работодателя с ростом зависимости доходов работодателя от труда работников.

2. Обучение рабочих умению осознавать, формулировать и отстаивать свои права и интересы в борьбе с работодателями — задача, полностью лежащая на профсоюзных, рабочих организациях. К формам такого обучения относятся: участие в коллективных переговорах и в составлении коллективного договора, осуществляемое в том числе с освобождением от основной работы с оплатой по среднему; выработка дополнительных требований к администрации; деятельность по контролю за исполнением коллективного договора и выполнением плана мероприятий по улучшению условий труда; информирование работников через рабочие газеты, листовки, стенные газеты о состоянии дел в передовых профсоюзных и рабочих организациях страны; написание самими рабочими статей в газеты; организация учебных семинаров по рабочему и профсоюзному движению; привлечение рабочих к работе Российского комитета рабочих — постоянно действующего семинара Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии и выработке его решений.

3. Общее образование, обучение, направленное на развитие личности. Это требует совместной деятельности профсоюзов и работодателей по организации и финансированию проведения лекций, экскурсий, по содержанию библиотек и проведению культурных мероприятий и т.д. При этом перед профсоюзами стоит задача ограничения работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные и работы в выходные дни), чтобы у работников имелось свободное время для свободного развития.

Все это необходимо, так как только квалифицированные, осознающие свои интересы и организованные для борьбы за них рабочие в состоянии победить в борьбе за интересы рабочего класса.

О реализации первоочередного требования

Программы коллективных действий профсоюзов

— приближения зарплаты к денежному выражению стоимости рабочей силы

Осуществление сформулированной в Программе действий Федерации профсоюзов России задачи приближения заработной платы к стоимости рабочей силы является сегодня первоочередной задачей борьбы рабочего класса за свои интересы. Это — борьба не только за узкопрофессиональные или индивидуальные интересы. От нее напрямую зависит рост производительности труда на основе научно-технического прогресса, а, следовательно, и прогрессивное экономическое развитие России. В этой борьбе рабочий класс России может рассчитывать на широкую поддержку общественных сил, заинтересованных в прогрессивном развитии России.

Практика борьбы за приближение заработной платы к денежному выражению стоимости рабочей силы показывает, что она может начаться и успешно продолжаться там и тогда, где и когда произведен расчет стоимости рабочей силы. Такие расчеты по предприятиям делаются. Имеется такой расчет у докеров Санкт-петербургского морского порта — 203 000 руб. в месяц, у работников Сестрорецкого хлебозавода — 112 000 руб. в месяц, у рабочих нижегородского завода «Электромаш» — 139 000 руб. в месяц и некоторых других. Этот расчет, поскольку он производится на основе набора жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы, может быть составлен в любой профсоюзной организации, любым сознательным и грамотным членом профсоюза.

Уже само наличие такого расчета и официальное вручение его на коллективных переговорах воздействуют на руководство предприятий, усиливая позиции работников на переговорах по повышению зарплаты. Представители работодателя не могут при наличии такого расчета говорить о необоснованности требований по повышению зарплаты.

Российский комитет рабочих обращает внимание на следующее.

1. Требования должны быть реальными. В зависимости от уровня наличной зарплаты и организованности работников (наличие действующего профсоюза и его поддержки коллективом, наличие коллективного договора, опыт коллективных действий, в том числе организации забастовок) следует ставить задачи, выполнимые в течение того или иного ряда лет. Там, где уровень зарплаты значительно ниже среднероссийского (а, значит, и организованность работников слабая), борьба будет более длительной. Там же, где имеются опытная профорганизация, коллективный договор, готовность к коллективным действиям, и, как следствие, — относительно высокая заработная плата — путь приближения зарплаты к стоимости рабочей силы может быть короче.

2. На предприятиях, где заключены выгодные для работников колдоговоры, борьбу за зарплату на уровне стоимости рабочей силы можно вести в форме совершенствования коллективного договора путем поэтапного приближения зарплаты к стоимости рабочей силы.

Целесообразно выставить работодателю требование о заключении соглашения о графике приближения заработной платы к денежному выражению стоимости рабочей силы, расписанном на ряд лет. При этом стоимость рабочей силы необходимо исчислять в текущих ценах, чтобы одновременно решать и задачу компенсации инфляции. Содержание заключенных соглашений закреплять в заключаемых и дополняемых коллективных договорах.

3. Заключение соглашений о приближении заработной платы к денежному выражению стоимости рабочей силы необходимо добиваться, используя все имеющиеся средства, прежде всего, коллективные действия, не исключая и использование конституционного права на забастовку.

Российский комитет рабочих выражает уверенность в том, что рабочий класс России путем коллективных действий сумеет не только добиться справедливой цены продажи своей рабочей силы, но в перспективе покончить и с самой этой продажей, при которой он безвозмездно отдает работодателю созданную рабочими прибавочную стоимость.

ПРОГРАММА «ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ»

утверждена вторым Съездом Федерации профсоюзов России 15 мая 2008 года

Федерация профсоюзов России (ФПР) ставит своей основной целью защиту гражданских, социально-трудовых, профессиональных, экономических и других законных прав и интересов работников.

Профсоюзные организации, входящие в ФПР, добиваются всеми доступными формами коллективных действий принятия и реализации коллективных договоров и соглашений, предусматривающих повышение уровня реального содержания зарплаты работников, улучшение условий их труда, сохранение занятости.

ФПР, имея свой прогрессивный проект Трудового кодекса, разработанный специалистами Фонда Рабочей Академии, поддерживает передовую законодательную инициативу в сфере трудового права и препятствует урезанию прав работников.

Опираясь на опыт борьбы за права и интересы трудящихся, ФПР выдвигает Программу действий, осуществление которой обеспечит развитие работников как главной производительной силы общества, а, следовательно, — прогресс всех сфер общественной жизни, процветание России.

Задачами коллективных действий работников, организуемых и поддерживаемых ФПР, являются следующие.

В области трудовых отношений:

- установление цены рабочей силы (зарплаты) российских работников на уровне ее стоимости (для квалифицированных рабочих в среднем 45–250 тыс. руб. в месяц при ценах 2007 года);

- индексация зарплаты по мере роста цен и повышение уровня реального содержания заработной платы, стимулирующее рост производительности труда;

- установление минимальной оплаты труда на уровне не ниже 40% от уровня средней по народному хозяйству (в любом случае не ниже научно определенного прожиточного минимума);

- доведение доли зарплаты в издержках производства продукции до уровня развитых стран;

- установление доли постоянной части зарплаты (тариф и связанные с ним выплаты) на уровне не менее 80%;

- повышение оплаты сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное и вечернее время;
- установление гарантий оплаты труда в денежной форме;
- увеличение свободного времени работников путём сокращения продолжительности рабочего дня до 6 часов и введения 30-часовой рабочей недели без понижения заработка, а также за счет роста времени оплачиваемых отпусков;
- обеспечение реальных экономических гарантий полной занятости за счёт создания новых высокопроизводительных рабочих мест с благоприятными условиями труда, использование роста производительности труда не для увольнения работников, а для сокращения их рабочего и увеличения свободного времени, развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки;
- ограничение практики заключения срочных трудовых договоров;
- согласование работодателем с профсоюзом решений, затрагивающих интересы работников;
- признание права работников на приостановку работы при невыплате зарплаты и нарушении правил охраны труда, аттестация рабочих мест по условиям труда;
- наделение каждого профсоюза правом на заключение коллективного договора в интересах своих членов, действие коллективного договора до заключения нового;
- заключение профессиональных тарифных соглашений;
- свободный доступ профсоюзов к информации, в том числе составляющей коммерческую тайну, касающейся экономического положения организаций, и право контроля профсоюзов за хозяйственной деятельностью организаций;
- осуществление права профсоюзов на ведение коллективных трудовых споров и забастовок, включая забастовки солидарности, политические и общенациональные экономические забастовки;
- принятие разработанного Фондом Рабочей Академии Трудового кодекса, воплощающего передовые отечественные и зарубежные достижения в развитии трудовых прав граждан;
- сокращение имущественного разрыва между богатыми и бедными;
- реализация активных мероприятий по охране труда;

- развитие системы независимых инспекторов труда, введение уголовно-правовых санкций за невыполнение судебных решений по вопросам трудовых отношений;

- равная зарплата за равный труд;
- согласование с профсоюзами дифференциации заработков;
- защита трудовых прав мигрантов и лиц без гражданства, в том числе путем приема их в единые с местными работниками профсоюзные организации;
- привлечение к уголовной ответственности работодателей в случае дискриминации при приеме на работу, незаконного увольнения.

В области национальной экономики, налогов и финансов:

- повышение реального содержания заработной платы, в том числе путем доведения номинальной заработной платы до стоимости рабочей силы, на основе снижения затрат труда, цен, тарифов на электроэнергию, железнодорожные перевозки, коммунальные услуги и т.п. в результате роста производительности труда за счет внедрения достижений научно-технического прогресса;

- обращение природной ренты в пользу всего населения страны;
- национализация крупнейших корпораций;
- введение прогрессивного подоходного налогообложения;
- увеличение налогов на сверхприбыль компаний-монополистов;
- исключение регистрации в офшорных зонах;
- распределение налогов между федеральным центром и регионами по системе 50 на 50;

- налоговые льготы для наукоемких отраслей, стимулирование наукоемких отраслей и фундаментальных исследований;

- развитие системы государственных программ и заказов в городе и закупок на селе;

- увеличение пошлин на импортируемую продукцию, аналогичную той, которая производится отечественными производителями, невступление (выход) России в (из) ВТО;

- сохранение некоммерческого характера социальной сферы, восстановление и развитие социальных льгот и гарантий населению;

- отказ от политики выплаты внешних долгов и накопления золотовалютных резервов в ущерб социальным программам.

В области образования и здравоохранения:

- развитие всеобщего бесплатного образования, доступного качественно-го здравоохранения;
- установление зарплаты бюджетников не ниже средней по промышленности;
- сохранение всех федеральных и региональных надбавок;
- рост зарплаты специалистов при росте квалификации;
- сохранение льгот сельских бюджетников;
- предоставление права на пенсию по выслуге лет;
- федеральное финансирование всей системы образования и здравоохранения — от сельской школы и амбулатории до столичных учреждений образования и здравоохранения;
- включение в специальный трудовой стаж работы в любом учреждении образования, здравоохранения и воспитания, независимо от его ведомственной принадлежности;
- отказ от перекачивания средств фонда медицинского страхования через частные страховые компании.

В области пенсионного обеспечения:

- переход к солидарной пенсионной системе, добровольный характер накопительной пенсии;
- установление минимальной пенсии на уровне выше прожиточного минимума;
- усиление значения стажа при расчете пенсий;
- возврат в трудовой стаж отнятых государством работодателей лет (декретные, служба в армии, льготный стаж за работу на Севере и т.д.);
- снятие ограничительного коэффициента в соотношении зарплаток при начислении пенсии, то есть учет реального вклада работников в развитие общества;
- индексация пенсий и пенсионных накоплений по мере роста цен на товары первой необходимости;
- установление бюджетных гарантий пенсионных накоплений и государственных гарантий отчисления средств работодателями на пенсионные счета граждан;

- ликвидация льготных пенсий депутатов и чиновников; установление единого для всех пенсионного закона.

В области жилищной политики:

- развитие жилищно-коммунального хозяйства в интересах населения;
- обеспечение финансовой прозрачности и подотчетности коммунальных монополий перед потребителями;
- сохранение и восстановление государственной (муниципальной) собственности на коммунальные монополии — предприятия, поставляющие электроэнергию, теплоэнергию, воду и газ;
- установка за бюджетные средства приборов учета в жилых домах с целью предотвращения перекладывания необоснованных затрат коммунальных предприятий на население;
- снижение платежей при некачественной поставке коммунальных услуг;
- государственное финансирование капитальных затрат в жилищно-коммунальное хозяйство, включая развитие жилищного строительства для малоимущих;
- свободный обмен жилья независимо от формы собственности на него;
- развитие государственных программ строительства жилья.

В области национальных отношений:

- осуществление подлинного равноправия людей независимо от национальности;
- борьба с проявлениями расизма, национализма и расовой дискриминации;
- утверждение в трудовых коллективах духа патриотизма и пролетарского интернационализма;
- развитие международных связей с профсоюзами и рабочим движением других стран мира.

В области прав женщин и молодежи:

- создание общественной атмосферы для установления социального равенства между мужчинами и женщинами в распределении свободного времени, заработной плате и политическом представительстве;
- социальная поддержка семьи как ячейки общества, повышение детских пособий до прожиточного минимума;

- государственная программа обеспечения бесплатных, доступных услуг в области спорта и культуры.

В политической сфере:

- расширение прав трудящихся России;
- принятие закона об ответственности государства и его чиновников перед гражданами, в том числе за бездействие и волокиту;
- осуществление права отзыва депутатов на основе принципа выборов через трудовые коллективы, который делает отзыв осуществимым практически;
- формирование Совета Федерации путём выборов его членов гражданами соответствующего региона и расширение полномочий Федерального Собрания, особенно в сфере контроля за финансами государства;
- укрепление системы реального местного самоуправления (включая полную финансовую прозрачность бюджета для граждан, общественное обсуждение распределения бюджетов, возможность отзыва должностных лиц и депутатов населением);
- снижение барьера для прохождения политических партий в законодательные органы, вплоть до введения пропорциональной системы представительства политических партий;
- обеспечение свободного доступа каждого человека к объективной и достоверной информации, использование трудящимися средств современной связи, государственная финансовая поддержка сельской прессы, доступность разных точек зрения на обсуждаемые общественно важные вопросы, свобода прессы;
- предоставление бесплатных помещений общественным организациям;
- сохранение светского характера государства и системы образования;
- соблюдение права на проведение митингов и демонстраций;
- содействие развитию общественных, в том числе профсоюзных, организаций.

Решая эти задачи, трудящиеся создадут условия для того, чтобы целью общественного производства стало обеспечение благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества.

Товарищи! Программа будет выполнена активными общими действиями. Все, кому дороги интересы работников, — время действовать!

БОРЬБА ПРОФСОЮЗОВ ЗА ПРИБЛИЖЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ
К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА ОСНОВЕ СНИЖЕНИЯ
ЗАТРАТ, ЦЕН И ТАРИФОВ ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ НТП
Материалы Международной научно-практической конференции
Нижний Новгород, 10 октября 2008 г.
под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура

Подписано в печать. Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 5,4. Уч.- изд. л. 4,7.
Заказ № 12. Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии Невинномысского института экономики,
управления и права (НИЭУП)
357101, Невинномысск, ул. 3. Космодемьянской, 1
Лицензия ИД №03184 от 10.11.2000

