

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

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЕЙСТВИЙ
ГОСУДАРСТВА, РАБОТОДАТЕЛЕЙ И
ОРГАНИЗОВАННЫХ В ПРОФСОЮЗЫ РАБОТНИКОВ
ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Материалы Международной научно-практической конференции

Нижний Новгород, 16 октября 2009 г.

Невинномысск
2010

УДК 331.107, 338.124.4, 338.2
ББК 65.245, 65.9(2)-94, 65.9(2)-97
Т11

Теория и практика действий государства, работодателей и организованных в профсоюзы работников по преодолению экономического кризиса. Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 16 октября 2009 г. / Под редакцией доктора экономических наук А.В. Золотова и кандидата экономических наук О.А. Мазура. Невинномысск. Издательство Невинномысского института экономики, управления и права. 2010 г. — 108 с.

ISBN 978-5-94812-093-5

Предлагаемая вниманию читателя книга содержит доклады и выступления участников Международной научно-практической конференции «Теория и практика действий государства, работодателей и организованных в профсоюзы работников по преодолению экономического кризиса», состоявшейся 16 октября 2009 года в Нижнем Новгороде.

В представленных публикациях выявляются причины экономического кризиса, эффективные антикризисные меры и общественные силы, заинтересованные в их осуществлении.

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

УДК 331.107, 338.124.4, 338.2
ISBN 978-5-94812-093-5

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	6
<i>Арбузов А.А.</i> СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА	7
<i>Бабич О.Б.</i> ОБ ОПЫТЕ БОРЬБЫ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	12
<i>Байнев В.Ф., Винник В.Т.</i> СИСТЕМНЫЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В СТРАНАХ БЫВШЕГО СССР И МЕРЫ ПО ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЮ	15
<i>Бурцев Г.А.</i> НЕОБХОДИМА РАБОЧАЯ СОЛИДАРНОСТЬ.	24
<i>Былинская А.А.</i> РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.	25
<i>Гамов Л.В.</i> УСЛОВИЯ УСПЕХА БОРЬБЫ ЗА ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ, ОРГАНИЗУЕМОЙ ПРОФСОЮЗАМИ	30
<i>Горожанцев А.А.</i> В БОРЬБЕ ЗА ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ НАДО ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ НА СТОИМОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	31
<i>Журавлев Д.С.</i> КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ — ГЛАВНОЕ СРЕДСТВО УЛУЧШЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ	36
<i>Зернов В.Н.</i> ЗАВИСИМОСТЬ УРОВНЯ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ОТ ИХ ПРОФСОЮЗНОЙ АКТИВНОСТИ	39
<i>Золотов А.В.</i> РАБОЧИЙ КЛАСС КАК ОСНОВНОЙ СУБЪЕКТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	42
<i>Ильиногорская Л.И., Родионова Ю.В.</i> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА В ЦЕЛЯХ ПРОФИЛАКТИКИ И УСТРАНЕНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	45

<i>Казаков И.П.</i> АКТИВНЫЙ ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ДОБИТЬСЯ МНОГОГО . . .	48
<i>Казеннов А.С.</i> ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗОВАННОСТЬ РАБОЧЕГО КЛАССА КАК УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	49
<i>Кемаева М.В.</i> РЕШЕНИЕ КАДРОВОГО ВОПРОСА В РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ	52
<i>Кудрявцев В.М.</i> РАБОЧИЕ ПРОФСОЮЗЫ ОБЕСПЕЧИВАЮТ СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВА	55
<i>Кузнецов В.А.</i> РАЗВИВАТЬ КЛАССОВОЕ САМОСОЗНАНИЕ	59
<i>Кукушкин А.В.</i> ПОВЫШЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДСТВА	61
<i>Лапшин А.Н.</i> НА АНТИКРИЗИСНУЮ АКТИВНОСТЬ СОБСТВЕННИКОВ РАССЧИТЫВАТЬ НЕ ПРИХОДИТСЯ.	66
<i>Ларичева З.М., Стрелкова Л.В.</i> НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА И ВОЗМОЖНОСТИ СТАБИЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ	67
<i>Мазур О.А.</i> РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ — ОСНОВА ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	71
<i>Маленцов С.С.</i> ПРОФСОЮЗНЫМ АКТИВИСТАМ НЕОБХОДИМА КОММУНИСТИЧЕСКАЯ ИДЕОЛОГИЯ	74
<i>Марзаганов Ф.А.</i> МИРОВОЙ КРИЗИС КАК ИМПУЛЬС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ.	76
<i>Попов М.В.</i> ПРИЧИНЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА И ПУТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ	78

<i>Сенков К.А.</i> НАЧИНАЯ С ПРОСТЫХ ЗАДАЧ, ГОТОВИМСЯ К СЛОЖНЫМ.	95
<i>Снегова Д.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЯПОНСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА	97
<i>Французов Н.П.</i> БУДЕМ ПОЭТАПНО ПРИБЛИЖАТЬ ЗАРПЛАТУ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ	102
<i>Шумаков А.П.</i> ПОМОГАЕМ ОСОЗНАТЬ НЕОБХОДИМОСТЬ ДОВЕДЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ ДО СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ.	104
РЕКОМЕНДАЦИИ Международной научно-практической конференции «Теория и практика действий государства, работодателей и организованных в профсоюзы работников по преодолению экономического кризиса»	106

ПРЕДИСЛОВИЕ

Мировой экономический кризис не миновал Россию. Напрасно сетовать на то, что кризис начался за рубежом. Российская экономика, став в 90-е годы капиталистической, сама приобрела циклический характер развития, с необходимостью включающий прохождение кризисной фазы.

Особая глубина российского кризиса объясняется специфически для нашей страны причинами.

Нигде среди индустриально развитых стран нет такого невероятного отставания уровня заработной платы от стоимости рабочей силы, из-за чего отечественный потребительский спрос имеет крайне ограниченный характер, что препятствует увеличению производства.

Нигде собственники крупнейших компаний не растранижируют в таких масштабах амортизационные фонды и прибыль, широким потоком утекающие на счета зарубежных банков, в то время как продолжается старение технической базы отечественного производства.

Нигде так не распространена безнадежно устаревшая идея о невмешательстве государства в экономику, противостоящая гигантскому прогрессу обобществления производства, требующему, чтобы с общественными производительными силами обращались адекватным образом, централизованно регулируя их развитие.

В силу отмеченных причин выход российской экономики из кризиса требует особенно энергичных действий заинтересованных общественных сил, сознающих свою ответственность за судьбу страны.

Как показывает теоретический анализ, подтверждаемый передовым практическим опытом, основным субъектом преодоления кризиса должен выступить организованный в профсоюзы рабочий класс, побуждающий своей борьбой индивидуальных капиталистов и современное государство как совокупного капиталиста осуществлять действенные антикризисные меры.

Очерченный круг вопросов и стал предметом обстоятельного анализа участников международной научно-практической конференции.

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

*А.А. АРБУЗОВ,
аспирант Нижегородского государственного
университета им. Н.И. Лобачевского*

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Одной из ключевых составляющих мирового экономического развития является социализация экономики, в основе которой лежит всё более тесная интеграция частных и общественных начал. Она проявляется в социальной переориентации производства, гуманизации труда, смягчении социальной дифференциации и росте значения социальной сферы.

Вопросы социальной ответственности бизнеса представлены в исследованиях ряда российских экономистов. Сложность обсуждаемых проблем объясняет появление различных предложений по их решению, вплоть до полного отрицания правильности выбранной в начале XXI века стратегии Правительства России, направленной на формирование политики социально ответственного государства, региона, бизнеса.

Ввиду различных подходов в мире к пониманию социальной ответственности вообще и бизнеса в частности, отсутствует ее общепризнанное определение.

Например, нобелевский лауреат в области экономики Милтон Фридман писал: «Есть только одна ответственность бизнеса — использовать свои ресурсы и заниматься тем, что увеличивает прибыль, до тех пор, пока эти занятия находятся в рамках правил игры»¹.

Процитируем выдержку из статьи, вышедшей в Financial Times в 2001 году: «Роль компаний — зарабатывать деньги, а не спасать планету. И пусть они не путают эти две вещи»².

¹ Каптерев, А. Смысл и выгоды социальной ответственности [Электронный ресурс] / А. Каптерев. — Режим доступа: <http://prompolit.ru>.

² Там же.

Мэтью Кирнан, генеральный директор Innovest Strategic Value Advisor, компании, специализирующейся на составлении сравнительных рейтингов ответственности и финансового благополучия, задает такой вопрос: «С чего бы это нам экономически обосновывать вещи, которые просто правильны?»

В свете ведущейся дискуссии о приоритетности общественных или частных интересов в экономике, а также о степени реализации государством своих социальных функций, с одной стороны, и собственников бизнеса, с другой, уместно привести слова из выступления Президента России Дмитрия Медведева на международной конференции «Современное государство и глобальная безопасность», состоявшейся в Ярославле: «Не транснациональные компании, не международные организации взяли на себя ответственность за судьбы миллионов людей в мире. Антикризисные программы, стабилизационные меры, социальная защита граждан осуществляются правительствами, осуществляются самими государствами и способствуют нормализации уже, в свою очередь, глобальной экономики».

С. Губанов (журнал «Экономист», 2007, №8) в статье «Изъяны политики «социально ответственного бизнеса» утверждает, что политика «социально ответственного бизнеса» не приведет к желаемым результатам развития экономики России. С. Губанов пишет: «На наш взгляд, принципиально иная политика — превращения государственно-корпоративного сектора в главный базис экономики — открыла бы неизмеримо больше возможностей и стимулов для становления конкурентоспособной экономической системы России». На взгляд автора, политика социальной ответственности бизнеса не предполагает *качественных* перемен системного порядка.

В работах других российских экономистов присутствуют иные взгляды на социальную ответственность бизнеса.

В статье Н. Лапиной «Социальная ответственность бизнеса: какое будущее для России?» (журнал «Мировая экономика и международные отношения», 2006, №6) анализируются особенности внутренней и внешней социальной политики российских предприятий. В результате автор не подвергает сомнению значимость политики социальной ответственности и делает вывод о том, что все большее число российских руководителей и собственников занимаются социальной политикой, осознавая, что она отвечает интересам сохранения и развития бизнеса. Автор считает, что тезис о том, что социальное направление в работе предприятий и компаний является исключительно результатом давления на российский бизнес со стороны властей, по крайней мере, в регионах, где проводилось исследование, не подтверждается. По мнению Н. Лапиной, разрыв между обществом и бизнесом в понимании приоритетов социальной ответственности будет сохраняться до тех пор, пока общество не научится организованно выражать собственные интересы.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, можно привести следующее определение социальной ответственности бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса — ответственность субъектов бизнеса в соответствии с нормами, не имеющими чёткого содержания в законодательстве, или вовсе законодательно не закреплёнными (например, в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.), оказывающих влияние на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом.

Такая ответственность наступает в случае отсутствия или проявления должного внимания субъектов бизнеса к требованиям и запросам общества и проявляется в замедлении воспроизводства трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса.

Социальная ответственность бизнеса — это вынужденное вложение бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанное непосредственно с профильной деятельностью компании и превосходящее рамки установленного законом минимума, как объективная потребность такого развития.

Мы считаем, что общественные приоритеты должны стоять выше частных. Такая позиция подтверждается и в международном праве. В частности, Декларация и программа действий ООН форума тысячелетия «Мы, народы: укрепление Организации Объединённых Наций в двадцать первом веке» от 26 мая 2000 года закрепляет следующее представление: «Согласно нашему представлению о мире, в центре его должны быть интересы человека, он должен быть действительно демократическим, все люди должны быть полноправными и должны сами определять свою судьбу. ... Это мир, где всех окружает чистая природная среда и справедливо распределяются природные ресурсы».

Следуя нормам международного права, современная Конституция России устанавливает обязанность государства проводить социальную политику, обеспечивающую каждому россиянину достойную жизнь. Часть 1 статьи 7 Конституции закрепляет, что Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Таким образом, исходя из общих приоритетов развития, признанных мировым сообществом, где подчёркивается особая ценность социальных приоритетов, логично предположить, что субъекты, оказывающие большее воздействие на общество, обязаны нести и пропорционально большую социальную ответственность.

В условиях экономического кризиса противоречия частных интересов бизнеса и социальных общественных приоритетов многократно

обостряются. Одним из наиболее острых проявлений таких столкновений интересов является массовое увольнение сотрудников.

В основном такие увольнения носят со стороны работников вынужденный характер, являясь результатом давления со стороны работодателя к расторжению трудовых отношений между сторонами.

В кризис массовые увольнения сотрудников, с декларированием обоснования увольнений необходимостью «оптимизации» издержек, являются фактом грубейшей социальной безответственности как предприятий, так и проводимой на протяжении длительного времени экономической политики государства в частном секторе экономики.

Объявленный ранее курс на модернизацию национальной экономики, по нашему мнению, сегодня всё так же носит больше декларативный характер.

В таком ключе выход из сложившейся ситуации видится в активизации деятельности общественных демократических институтов. В секторе трудовых отношений таковыми являются профессиональные союзы и их объединения.

Гражданская инициатива коллектива рабочих, подвергшихся социально безответственному поведению работодателя, может выступать мощным инструментом защиты трудовых прав работников и восстановлению социальной справедливости в рамках действующего законодательства.

Очевидно, чем меньше работники предприятия вовлечены в процесс регулирования трудовых отношений, тем больше нарушаются их трудовые права.

На открывшемся 15 октября 2009 года во Владивостоке Первом Дальневосточном профсоюзном форуме председатель Федерации профсоюзов Приморского края Виктор Пинский заявил, что только принятие федерального закона о социальной ответственности бизнеса

сможет заставить работодателей более ответственно относиться и к социальному партнерству, и к будущему возглавляемых ими предприятий. Эту точку зрения поддержали Федерация профсоюзов Якутии и все члены Дальневосточной ассоциации профсоюзов.

В свою очередь мы считаем, что подобная инициатива является приемлемым, демократическим подходом к разрешению существующих проблем социальной ответственности бизнеса.

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

ОБ ОПЫТЕ БОРЬБЫ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В Государственной корпорации по организации воздушного движения РФ работают 26 000 человек.

На предприятии действуют 3 профсоюза: Федеральный профсоюз авиационных диспетчеров России, Профсоюз работников радиолокации, радионавигации и связи России, входящие в Федерацию профсоюзов России, а также профсоюз, входящий в ФНПР. Два первых профсоюза объединяют порядка 60–66% работников предприятия. Профсоюз в составе ФНПР объединяет около 10% работников.

Последние год-полтора наш профсоюз занимался тем, что брал доверенности от работников, которые не входят в Профсоюз, на то, чтобы мы могли представлять их интересы при проведении коллективных переговоров по заключению и улучшению коллективных договоров, соглашений.

В 2007 году в рамках госкорпорации был подписан единый коллективный договор сроком действия до 31 марта 2010 года включительно, с принятием которого зарплата возросла в среднем на 40%. А после проведенной индексации, установленной в колдоговоре, зарплата у отдельных работников выросла до трех раз.

Механизм индексации, установленный колдоговором, выглядит у нас следующим образом: каждые полгода, 1 апреля и 1 октября, должна быть повышена ставка первого разряда на процент роста выручки предприятия за соответствующие полгода по отношению к такому же полугодию в предыдущем году.

С принятием коллективного договора уже произошел рост зарплат, поэтому мы договаривались о том, что в октябре 2007 года индексацию не проводим. Соответственно, мы проводили индексацию в апреле 2008 и в октябре 2008. В среднем по фонду зарплаты рост происходил первый раз от 26 до 34% по разным категориям работников, второй раз от 15 до 25%.

В апреле текущего года подошел срок очередной индексации. Выручка предприятия за установленный период, несмотря на экономический кризис в стране, выросла на 5%. Значит, и зарплата должна была быть повышена на 5%. Но работодатель под предлогом экономического кризиса не стал выполнять свои обязательства, установленные в коллективном договоре.

Мы предпринимали определенные шаги, чтобы заставить работодателя все-таки произвести индексацию.

Итогом было подписание 19 мая 2009 года компромиссного соглашения. Мы согласились перенести индексацию на июль 2009 года. Взамен работодатель подписал соглашение о том, что по окончании действия нынешнего коллективного договора заключается новый в том объеме льгот и гарантий для работников, которые установлены в действующем.

Наступил июль. Работодатель под разными предлогами свое обязательство об индексации зарплаты не выполняет. В августе — та же картина.

Мы обратились к работникам: «Кто желает, пишите в профком заявления о том, что вы считаете, что ваши права нарушаются, работодатель не выполняет свои обязательства, и просите Профсоюз обратиться от вашего имени в суд с иском к предприятию». Соответственно, подали в суд, кроме того, отправили обращение в прокуратуру и в Роструд по факту уклонения работодателя от исполнения условий коллективного договора.

От Роструда пока ответа нет. От прокуратуры поступило представление на имя работодателя об устранении выявленных нарушений, а также предостережение генеральному директору по факту возможного дальнейшего непроведения индексации зарплаты.

15 октября у нас состоялось очередное заседание комиссии по коллективным переговорам. Работодатель предложил индексацию не проводить, потому что дела находятся в судах. Представители работников против подобного предложения. Решение не принято.

Работодатель пишет свой протокол разногласий, но он не устраивает работников. Работники пишут свой, который не устраивает работодателя.

На следующий день работодатель приглашает представителя нашего Профкома, который был в комиссии, к себе в кабинет и говорит: «Вот протокол, подписывайте!». Представитель отказывается подписывать. Он — полномочная сторона, не хочет — не подписывает. Он встает и уходит. В итоге протокол до сих пор не подписан.

Директор в шоке. Он хотел, чтобы в протоколе было записано, что переговоры продолжаются, потому что у него есть представление из прокуратуры и предостережение, и у него есть суды.

Профсоюз и дальше будет бороться за выполнение коллективного договора.

В.Ф. БАЙНЕВ,

*доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента
Белорусского государственного университета (г. Минск)*

В.Т. ВИННИК

*руководитель представительства Губернатора и Правительства
Нижегородской области Российской Федерации
в Республике Беларусь (г. Минск)*

СИСТЕМНЫЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА В СТРАНАХ БЫВШЕГО СССР И МЕРЫ ПО ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЮ

Колоссальные проблемы, с которыми столкнулись страны бывшего СССР на рубеже тысячелетий, включая хронический, начавшийся с момента их либерально-рыночного «оздоровления» и периодически (1991, 1998, 2008) обостряющийся экономический кризис, есть прямой результат нашего поражения в «холодной» войне. В результате Запад получил возможность решать за счет постсоветских стран противоречия своего развития, экспортируя к нам негативные внешние эффекты своей экономической деятельности (инфляцию, безработицу, экологические проблемы) и «выкачивая» из новых колоний капиталы, «мозги», сырье, а заодно и выручку от его продажи. Достижение этих целей осуществляется на основе системы мер и инструментов в рамках неоколониального проекта Запада, результаты воплощения которого собственно и проявляются в странах бывшего СССР в виде того самого хронического социально-экономического кризиса. Очевидно, что выход из него также возможен только на системной основе после изучения всей совокупности причин их возникновения и выработки соответствующих мер их нейтрализации.

В условиях нарастающего дефицита объективно ограниченных и быстро расходуемых природных ресурсов глобальная конкуренция неизбежно перерастает в острую борьбу технологически развитых держав за доступ к недрам других стран и захват их активов — результатов труда, предприятий, инфраструктуры. Для достижения этой стратегической цели лидеры мировой экономики активно применяют систему методов и инструментов, *разрушающих мировоззрение, государство и*

экономику развивающихся и трансформирующихся (периферийных) стран. Общий принцип действия большинства элементов указанной системы — *дезинтеграция общества и экономики* (об этом более подробно см.¹).

Так, активная пропаганда и навязывание другим странам унифицированных западных «ценностей» формирует у их населения индивидуалистское, эгоистично-гедонистическое, состязательно-конкурентное мировоззрение, провоцирующее внутреннее разобщение общества вплоть до «войны всех со всеми» за ограниченные ресурсы. Конкурентная борьба индивидуумов, нацеленных на максимально полное удовлетворение своих неумных потребностей через максимизацию прибыли, отодвигает на задний план морально-нравственные ценности, развращая и растлевающая общество, ведя к его деградации и депопуляции.

Либерально-рыночные реформы, энергично насаждаемые развивающимся и трансформирующимся странам, также дезинтегрируют, а значит, ослабляют, разрушают их национальные экономики, делают их неконкурентоспособными, беззащитными перед лицом могучих западных ТНК. В этом же направлении действуют типовые рыночные мифы о постиндустриальном обществе, сфере услуг, малом и среднем бизнесе как «локомотивах» инноваций и экономического роста. Указанная либерально-рыночная дезинтеграция национальных экономик периферийных стран обеспечивает беспрецедентные конкурентные преимущества сверхкрупным западным мегакомпаниям, финансовое могущество которых сегодня превосходит ВВП большинства стран мира.

Преподносимая как панацея от всех бед денационализация (приватизация) государственной собственности при активном использовании очередного рыночного мифа о «чудотворной» силе иностранных инвестиций в условиях отсутствия ресурсов у национальных инвесторов

¹ Байнев В.Ф. Монетарные факторы деиндустриализации. Экономист. 2009. №4. С. 35–46.

обеспечивает передачу за бесценок наиболее эффективных активов долларовому и ассоциированному с ним «национальному» капиталу. Тем самым достигается стратегическая цель глобальной конкуренции — наиболее ценные активы (предприятия, инфраструктура) и природные ресурсы периферийных стран попадают под контроль, как это постоянно внушается, «более эффективного собственника» — сверхкрупного западного и компрадорского прозападного капитала. Далее этот самый «более эффективный собственник», используя добытые в периферийных странах ресурсы и их население как средство, направляет свои эффективные усилия и недюжинный менеджерский талант на то, чтобы сделать *свою* страну — США, Великобританию, Италию, Германию, Израиль и т.д. — богатой и процветающей за наш счет.

Наряду с либерально-рыночными реформами для неокolonизации периферийных государств активно используются *монетарные факторы*. Под внешне благовидным предлогом борьбы с инфляцией им навязываются монетаристские рецепты *демонетизации* их национальных экономик, провоцирующие долларизацию, спекуляцию дефицитными финансовыми ресурсами в паразитарной банковской системе («кредитная удавка»), выталкивание отечественных предприятий на западные рынки кредитных ресурсов (глобальная «кредитная удавка»), кризис неплатежей в реальном секторе экономики, ее примитивизацию через деиндустриализацию. В результате природные ресурсы развивающихся и трансформирующихся стран, а также результаты созидательного труда их населения обмениваются на продукцию американского (европейского) печатного станка — доллары, евро или, что еще хуже, прочие «ценные» бумаги (например, акции западных компаний — будущих банкротов).

О масштабности проблемы демонетизации свидетельствует тот факт, что при оптимальном коэффициенте монетизации экономики

100% от ВВП его значение во всех странах СНГ ниже не только порогового (50%), но и даже кризисного (30%) уровня. Разумеется, в развитых и догоняющих их странах уровень обеспеченности экономики национальными деньгами близок к оптимальному значению или даже существенно превышает его. Это позволяет им поддерживать стоимость кредитных ресурсов на уровне, вполне доступном для инновационных промышленных предприятий (от 0 до 5% годовых). На постсоветском же пространстве наблюдается диаметрально противоположная картина — из-за спекуляции дефицитными деньгами стоимость банковских кредитов в разы превышает рентабельность реального, прежде всего, промышленного сектора экономики, что лишает его средств к модернизации и ведет к разрушению. Следует пояснить, что деиндустриализация наряду с депопуляцией населения периферийных стран входят в систему наиболее приоритетных целей Запада, связанных со стремлением максимально высвободить дефицитные природные ресурсы для их последующего использования «золотым миллиардом». Лишенная собственного производства страна вынуждена банально «проедать» свои недра через импорт западных пищевых и непищевых суррогатов. Кроме того, разрушение промышленности лишает периферию технической (точнее военно-технической) возможности освободиться от колониального ига.

Периодически навязываемая под благовидным предлогом стимулирования экспорта *девальвация* национальных валют на периферии привела к их хронической, кратной недооценке по отношению к мировым деньгам. Известно, что в странах СНГ даже до нынешней (2009 г.) девальвации официальный обменный курс национальных денежных единиц был в 1,5–3 раза ниже справедливого значения, определяемого на основе паритета покупательной способности (ППС) исходя из стоимости в разных странах набора из почти 3000 товаров и услуг. Указан-

ные кратные отклонения стоимости национальных денежных единиц от ППС привели к ситуации неэквивалентного обмена, когда сырье и продукция периферийных стран продается Западу в несколько раз дешевле их реальной стоимости, а тот сбывает нам продукцию своих ТНК во столько же раз дороже ее. Это явление суть *экспорт инфляции из развитых держав в периферийные страны*. Иными словами, лидеры мировой экономики, масштабно печатая мировые деньги, сознательно «разгоняют» инфляцию в глобальном масштабе, а склонные недооценивать свои денежные единицы государства покорно «утилизируют» ее, повышая внутренние цены и тем самым «инфлюируя» вместо глобального центра. Таким образом, девальвация и связанная с ней недооценка стоимости национальных валют — это ключевой фактор инфляции в периферийных странах, объясняющий всю тщетность нашей многолетней борьбы с ней жесткими монетаристскими рестрикционными мерами по «дружеским» западным рецептам.

Совместное воздействие всех обозначенных факторов надежно преобразует потери стран бывшего СССР от кризиса в соответствующий выигрыш глобального центра, решающего за наш счет свои проблемы.

Очевидно, что любые антикризисные меры окажутся безрезультатными, если они будут направлены на отдельные проявления и последствия функционирования описанной глобальной системы неокolonизации. Поэтому речь должна идти о системном подходе государств СНГ, ЕврАзЭС и, прежде всего, Союзного государства к разработке совместной, скоординированной антикризисной программы, нацеленной на устранение главной причины кризиса — межгосударственной эксплуатации наших стран глобальным центром.

Прежде всего, необходим решительный отказ от навязанного нам чуждого западного, индивидуалистского, эгоистично-потребительского, гедонистического мировоззрения и возврат к традиционным для

восточнославянской цивилизации коллективистским идеалам. Для этого необходимо остановить оголтелую пропаганду через СМИ разрушительного культа неумеренного потребления, удовольствий, роскоши, силы, еды, секса и прочих идеалов в духе «американской мечты». Их реализация неизменно сводится к столкновению людей как на ринге в жесткой, безнравственной борьбе за свои права и ограниченные ресурсы, которых на всех не хватит.

Смысл же наших традиционных ценностей предельно прост: жизнь и государственная власть для служения, а не для корыстного стяжания; единство прав и обязанностей перед Родиной, обществом и семьей; соблюдение не только юридических, но и морально-нравственных норм поведения; культ здорового образа жизни, семьи, трудового и ратного подвига во имя процветания Отечества.

Коренное отличие и преимущество нашего цивилизационного проекта связано с доминированием духовного над материальным, жертвенного над эгоистичным, коллективного над индивидуальным. Эти испытанные веками ценности не разобщают, а наоборот, интегрируют общество, делая его сильным, защищенным от внутренних бед и внешних напастей. Только на основе сознательного ограничения потребностей теми, у кого уже сегодня потребление, что называется «зашкаливает» — олигархами и их более мелкими «коллегами», коррумпированным чиновничеством и, разумеется, «золотым миллиардом» в целом, можно урегулировать самую острую на сегодняшний день проблему — глобальный конфликт безграничных потребностей человека и ограниченных возможностей природы. Очевидно, на пути духовно-нравственного возрождения возможно решение и множества других противоречий, а значит, появляется шанс обеспечить по-настоящему устойчивое, то есть бескризисное и бесконфликтное развитие. Иными словами, нам, представителям тысячелетней восточнославянской цивилизации, есть что предло-

жить человечеству, ибо сегодня, когда кризис обнажил свои духовные корни, по словам Святейшего Патриарха Московского и всея Руси Кирилла, «нравственность — это синоним выживания».

В рамках решения этой проблемы следует продумать вопрос о разработке *Кодекса Чести чиновника Союзного государства*, который должен стать настольной книгой для каждого отечественного руководителя. В этом документе следует особо указать на необходимость блюсти скромность и умеренность в потреблении, жить на том уровне достатка, который характерен для среднего соотечественника. Соответствие чиновника данному Кодексу должно стать критерием его профессиональной пригодности независимо от того, нарушал он формальные законы или нет. Только в этом случае руководители всех рангов будут радеть о процветании нации и Отечества, как о своем личном благе, и авторитет государства Российского, Белорусского, Союзного в глазах простых людей вырастет неизмеримо. Затем уже и от бизнеса можно требовать соблюдения аналогичных норм поведения, после чего Святая Русь может приступить к выполнению своей исторической миссии — служить источником духовно-нравственного возрождения цивилизации.

Разумеется, в экономике также необходимо руководствоваться критериями нравственности, смысл которых сводится к обеспечению условий для расширенного воспроизводства нации через соответствующие инвестиции с целью продолжения ее существования и процветания. Получается, с позиций нравственности вся совокупная добавленная стоимость $(m+v)$ должна распределяться таким образом, чтобы заработная плата работников $v=v_1+v_2$ включала в себя не просто необходимый минимум для воспроизводства рабочей силы v_1 , но и максимально возможные средства для инвестирования в развитие человеческого капитала v_2 . Таким образом, один из целевых критериев нравственного развития экономики сводится к максимизации отношения $v_2/(m+v)$, обеспечи-

вающей расширенное воспроизводство нации через инвестиции в ее человеческий капитал. Понятно, что если из владельцев капитала в таком воспроизводстве кто и нуждается, то только государство как социальная и экономическая форма организации народа, ибо частника интересует лишь максимизация прибавочной стоимости m , в том числе за счет снижения v до граничного минимума биологического выживания наемных работников v_1 . Следовательно, *нравственная экономика должна быть основана на эффективном госрегулировании экономической сферы в долгосрочных интересах народа.*

Второй критерий нравственного развития экономики оценивает то, как расходует владелец капитала — частник или государство — присваиваемую им прибавочную стоимость $m = p + I_1 + I_2$. Очевидно, что часть этой стоимости можно израсходовать на личное потребление p , а также на инвестирование в национальную I_1 или зарубежную I_2 экономику. Очевидно, что расширенное воспроизводство нации если и связано с каким-либо составным элементом m , то таким элементом может быть только I_1 . Таким образом, второй целевой критерий нравственного развития экономики сводится к максимизации отношения I_1/m , обеспечивающего расширенное воспроизводство нации через инвестиции в активы национальной экономики. Очевидно, что иностранным инвесторам, заинтересованным в процветании *своих* наций, этот критерий придется не по нраву. К тому же на его основе становятся нелегитимными такие безнравственные поступки владельца капитала в лице частника или государства, как кутежи в Куршавеле, покупка бесчисленных яхт и зарубежных замков, сверхдорогих авто и персональных авиалайнеров, иностранных футбольных и баскетбольных клубов, инвестирование «лишних» средств в экономику и без того развитых стран (например, в виде пресловутого стабфонда и его производных) и т.п.

В рамках проекта неоиндустриализации народного хозяйства необходимо взять курс на развитие и всесторонний патронаж крупных и сверхкрупных вертикально-интегрированных государственных и государственно-корпоративных структур, а также кратное повышение производительности труда в реальном, прежде всего высокотехнологичном и наукоемком, секторах экономики. Исключительно актуален возврат экономической науки и практики на трудовую основу, ибо, по словам митрополита Кирилла, «экономика может быть эффективной, когда она основана на человеческом труде, а не на умелой торговле фантиками в форме акций, облигаций, курсовой разнице валют... Если достаток будет результатом человеческого труда, а не финансовых схем и операций, если экономика будет основываться на простом принципе, что именно труд — интеллектуальный, физический и даже духовный — производит реальные ценности, у нас не будет таких кризисов». Это означает, что сегодня назрела смена научно-образовательной экономической парадигмы, которая в ее нынешнем убогом «экономиксовом» варианте до предела уничижает созидательный труд и абсолютизирует «труд» всевозможных рыночных менял — торгаша-спекулянта, банкира-ростовщика и биржевого игрока. Указанная абсолютизация сферы обмена (рынка) создает теоретические предпосылки для ее отрыва от реального сектора экономики, выдувания огромных «бумажно-финансовых пузырей» и возникновения кризисов, подобных нынешнему.

В условиях нынешней рыночной казино-экономики выигрыш организованного меньшинства — лидеров мировой экономики и их авангарда в лице мировой финансовой олигархии — математически точно равен проигрышу дезинтегрированного большинства — прочих стран и народов мира. Поэтому для выхода постсоветских стран из хронического кризиса, в котором те оказались в результате либерально-рыночных реформ, жизненно важна их интеграция в рамках СНГ, Ев-

рАзЭС и Союзного государства. Только на основе наших совместных усилий по указанным в данной статье направлениям сегодня можно противостоять описанной системе межгосударственной эксплуатации Западом остального мира.

*Г.А. БУРЦЕВ,
кандидат физико-математических наук,
Российское общество ученых социалистической ориентации
(г. Екатеринбург)*

НЕОБХОДИМА РАБОЧАЯ СОЛИДАРНОСТЬ

Главная проблема, которую надо сегодня ставить — это проблема солидарности рабочего класса, чтобы рабочие заступались друг за друга. Представим, идёт забастовка на ВАЗе, а на Горьковском заводе поднимаются рабочие и говорят: «Мы с вами!». Вот тогда — да! Если же вы устроите комнату психологической разгрузки и будете говорить, что быть хорошим — это хорошо, а плохим — это плохо, то это совсем не то.

По существу, у нас сегодня рабочий класс больше заинтересован в развитии капитализма, чем все эти предприниматели. Эти предприниматели только одно могут — грабить!

Вспомним собрание с участием Путина в Колонном зале с профсоюзными лидерами, где говорилось, что теперь не «булыжник — оружие пролетариата», что он «должен держаться за голову». А что значит «держаться за голову»? Это значит требовать возрождения, сохранения, развития производства. Ведь то, что было на Саяно-Шушенской ГЭС — это только «первый звоночек».

Мы напечатали расчет, который сделали докеры из Ленинграда, на одной стороне маленькой листовки, а на обороте сделали пояснение рабочим.

Эти расчеты дают нам возможность провести политическую агитацию. Мы их раздавали на заводах, перед проходными. 1000 экземп-

ляров КПРФ отпечатала. Это можно делать на каждом предприятии, в каждом городе.

Надо настойчиво напоминать власти о принятых обязательствах по Концепции развития России до 2020 года, не выполнив которые руководители государства будут считаться «обманщиками».

В условиях кризиса экономическую борьбу надо сочетать с политической.

А.А. БЫЛИНСКАЯ

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

РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

В качестве непосредственной причины экономического кризиса выступают бедность и ограниченность потребления народных масс, противодействующие стремлению капиталистов развивать производство таким образом, как если бы его границей была лишь абсолютная потребительная стоимость.

Сокращение платежеспособного спроса вынуждает к сокращению объемов производства, чреватому массовыми увольнениями на предприятиях, а снижающийся ВВП сжимает доходную часть бюджетов всех уровней, ставя под угрозу реализацию ряда социальных программ. В подобных условиях, как бизнес, так и государство отказываются предпринимать какие-либо шаги в сторону стабилизации реальных денежных доходов населения, которая возможна в первую очередь за счет индексации доходов. Населению навязывается точка зрения, что в кризисных условиях о повышении заработной платы и социальных выплат придется забыть. Закономерно возникает вопрос о том, насколько в современных российских условиях справедлив этот тезис, в первую очередь, в отношении наемных работников.

Данная проблема ставит множество дополнительных вопросов. Неужели производительность труда так стремительно снижается? Или, может быть, доходы населения перестали быть основой потребительских расходов, увеличение которых может вывести экономику из кризиса? Существуют ли резервы роста производительности труда и заработной платы в кризисных условиях? В данном исследовании предприятия попытка ответить на поставленные вопросы.

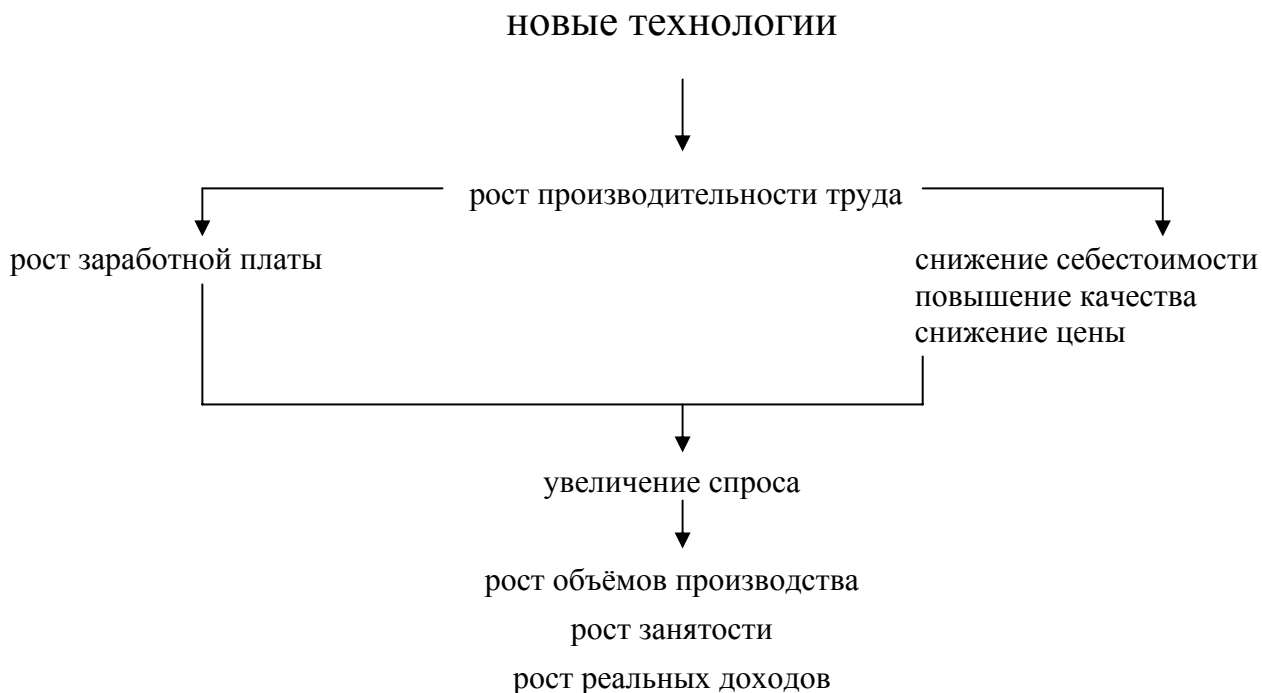
В последнее время достаточно широкий резонанс в научном сообществе вызывали вопросы соотношения заработной платы и производительности труда. Так, в частности, неоднократно указывалось на опережающий рост заработной платы по отношению к росту производительности труда. При этом подчеркивалось также, что несмотря на существование данной тенденции, заработная плата рабочих составляет лишь 15% от стоимости рабочей силы, значит, 85% этой стоимости превратились в прибыль¹. При этом следует учесть, что подобная ситуация складывалась в предкризисный период. Тем самым, напрашивается вывод, что работники могли обеспечить себя и членов своих семей необходимыми средствами существования лишь на 15%. Очевидно, что это существенно влияет на формирование платежеспособного спроса в части потребительских расходов. Стремление же предпринимателей к расширению производства реализовывалось в нашей стране чаще всего не через создание новых рабочих мест и новые производственные мощности, а путем увеличения загрузки имеющихся производственных мощностей и сверхурочных работ. Обновление оборудования также либо не проводилось, либо проводилось подчас нерационально, несвоевременно и неуместно.

¹ См. Золотов А.В. Рост уровня жизни рабочих как условие повышения производительности их труда/ доступно на <http://rpw.ru>.

Один из ярких примеров — ОАО «ГАЗ», реализующее изначально обреченные на неудачу коммерческие проекты по запуску в производство линий «Maxus» и «Volga-siber». Другой проект — производство «антикризисных ГАЗелей» основывается на том, что искусственно занижается и без того не безупречное качество изделий за счет снижения себестоимости через использование более дешевых комплектующих. Это чревато для предприятий-смежников, долгое время сотрудничавших с ОАО «ГАЗ», например ОАО «ЗМЗ», остановкой производства и массовыми увольнениями. Вместо того, чтобы создавать условия для повышения качества продукции, приводя ее в соответствие с современными требованиями безопасности, снижать себестоимость через внедрение новых технологий, повышающих производительность труда, предприятие дает «задний ход». Игнорирование вопросов внедрения новых технологий с целью повышения уровня безопасности продукции приводит к тому, что предприятие постепенно вытесняют и с рынка спецавтомобилей. Так, например, новым требованиям, предъявляемым к машинам «скорой помощи», продукция ОАО «ГАЗ» не соответствует. И это лишь один из массы подобных примеров.

Напрашивается вывод, что в кризисных условиях следует использовать как текущие, так и перспективные резервы роста производительности труда, отдавая приоритет в основном трудосберегающим резервам, то есть резервам, связанным с сокращением трудоемкости производства продукции, но не резервам роста интенсивности труда. Это может одновременно решить как минимум две задачи — снижения себестоимости продукции и роста заработной платы, которые будут одновременно стимулировать совокупный спрос. Конечно, предложенный вариант сразу не решает проблему занятости, но с определенным временным лагом эта проблема также решается.

Таким образом, прямые связи в данной модели можно представить с помощью следующей схемы:



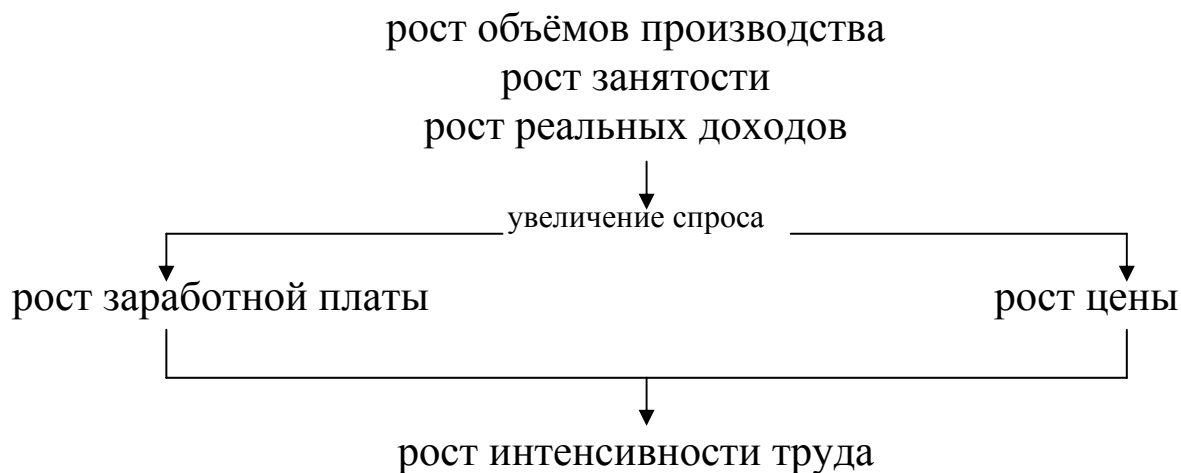
Одним из определяющих условий повышения производительности труда является рост уровня жизни работников. Как решить эту задачу?

Первоочередная задача — борьба с инфляцией, «съедающей» часть доходов. Современный характер инфляции несколько изменяет ее содержание. Инфляция из внутриэкономического явления превращается в институциональное явление, так как провоцируется во многом не внутриэкономическими причинами, описанными теоретиками в двадцатом столетии, а внешними, институциональными факторами, прежде всего согласованными действиями монополизированных структур и, отчасти, государства.

Подавление инфляции возможно как через жесткое государственное регулирование цен и тарифов, борьбу с монополизмом, так и с помощью согласованных действий работников, организованных в профсоюзы в борьбе против необоснованного повышения цен на продукцию. Осознание того, что цены формируют не только реальные денежные доходы каждого, но и спрос на продукт труда, ставит перед проф-

союзами задачу борьбы не только за повышение реального содержания заработной платы, но и за расширение производства, основой для которого может стать в первую очередь платежеспособный спрос. Рост заработной платы, в свою очередь, дополнительно стимулирует спрос.

Обратные связи в данной модели можно представить примерно так:



Нельзя не обратить внимание на то, что при рассмотрении прямых связей очевидна тенденция к снижению себестоимости и цен, переходящая в качественное улучшение продукции. В схеме обратных связей представлена противоположная тенденция. Она является крайне негативной и приводит на выходе лишь к росту интенсивности труда. Поэтому первоочередной задачей становится борьба за сдерживание роста цен. Но не меньшее значение имеет внедрение новых технологий, так как оно в условиях увеличения спроса может также поспособствовать снижению себестоимости и сдержать рост цены. Помимо этого, внедрение новых технологий дает возможность сдерживать рост интенсивности труда, способствуя увеличению свободного времени.

Из вышесказанного можно заключить, что резервы роста производительности труда и заработной платы есть, так как есть резервы роста платежеспособного спроса и уровня жизни населения. Особенно значительными становятся эти резервы в кризисный период, так как именно в этот период спрос и уровень жизни особенно сильно сокращаются.

Л.В. Гамов
сопредседатель Объединения рабочих профсоюзов
«Защита труда» (г. Саров)

УСЛОВИЯ УСПЕХА БОРЬБЫ ЗА ИНТЕРЕСЫ РАБОТНИКОВ, ОРГАНИЗУЕМОЙ ПРОФСОЮЗАМИ

Чтобы восполнить на производстве рабочую силу, работодатели и государство обязаны учить молодое поколение, но это — целая сфера (политехникумы, профтехучилища, наставничество) и, соответственно, — деньги, усилия, ресурсы. Мы хотим не только достойной жизни сегодняшним работникам, но и самого воспроизводства рабочего класса.

Что такое малая профсоюзная организация — вопрос сложный. Если фирма состоит из 300 человек, а членов профсоюза в ней 150 — это не малая организация, а организация, контролирующая уже всё и вся. В терминах относительной численности — это ближе к истине, но тоже не совсем верно.

Численность нам важна в отношении представительства при заключении колдоговора. Численность важна в плане материальных ресурсов, то есть профсоюз, имеющий малую численность, имеет, в общем-то, мало денег и меньше возможностей.

Любая организация в момент своего создания является малой по всем параметрам. В ходе своего становления она либо преодолевает негативные факторы, либо они остаются для неё непреодолимыми.

Даже не имея в своем составе большинства работников, профсоюзная организация может жить и развиваться.

Профсоюз «Единство» на АвтоВАЗе не включает в себя большинства работников предприятия. И, тем не менее, борется. Здесь «изюминкой» является то, что он контролирует конвейер, тысяча членов «Единства» способна заблокировать конвейер.

В Сарове (Арзамасе-16) создан веер организаций, который восполняет локальные провалы и разгромы. «Защита» Арзамаса-16 создавалась и взращивалась не просто как профсоюз, а как нечто большее,

как красный, как коммунистический профсоюз, как часть более общего движения. Все наши рабочие прекрасно знают об этом.

Рабочий класс может биться за свою зарплату бесконечно, но чтобы решить свои проблемы этого недостаточно. Надо чтобы рабочий класс превратился в класс для себя, осознал свои коренные интересы. Такое осознание является ключевым фактором выживания профсоюзов, и не только малых, но и больших.

Докеры, например, пользуются советами специалистов Фонда Рабочей Академии.

Итак, секрет жизнеспособности профсоюза — это соединение рабочего класса с передовой теорией, которое реализуется через контакт рабочих и представителей интеллигенции, стоящих на позициях рабочего класса.

В период кризиса капиталисты и государство, представляющее из себя совокупного капиталиста, усилили идейное воздействие на рабочих. В этом плане рабочим особенно необходимы политическое сознание, а значит, и политическая организация.

*А.А. ГОРОЖАНЦЕВ,
заместитель председателя первичной
профсоюзной организации ОАО «Волга» (г. Балахна)*

В БОРЬБЕ ЗА ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ НАДО ОРИЕНТИРОВАТЬСЯ НА СТОИМОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Когда мы начинали учиться, работать — мы жили в одном государстве. Сейчас мы живём в другом государстве. Соответственно, нас научили работать в том государстве, и мы умеем это делать, хорошо умеем работать. Работать и не требовать денег. Акционеры просто пользуются этим. Соответственно, работодатели имеют сверхприбыли, а работники становятся всё беднее, беднее, беднее... Нам нужно вести работу, чтобы преодолеть стереотип нетребовательности к уровню зарплаты, который нам пытается навязать работодатель.

В корпоративной газете ОАО «Волга» есть обязательная колонка, где прописано, на каких предприятиях очень плохо, тем самым работодатель и его приспешники пытаются напугать людей, отбить желание бороться за повышение зарплаты — в перспективе до уровня стоимости рабочей силы.

Между тем, приближение зарплаты к стоимости рабочей силы соответствует курсу на повышение качества жизни, который конкретизируется в Концепции долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 года.

Концепция предусматривает, что в России в 2020 году валовой внутренний продукт на душу населения, рассчитанный по паритету покупательной способности, то есть при сохранении цен 2008 года, должен составлять 30 000 долл. в год. При нынешнем курсе доллара это соответствует 870 000 рублей. Если цены к тому моменту вырастут, то денежная величина валового внутреннего продукта на душу населения будет выше указанной суммы.

В экономически развитых странах доля заработной платы в структуре валового внутреннего продукта достигает 50%. Получателями зарплаты является приблизительно половина населения. Следовательно, общая сумма зарплаты за год на одного работающего должна составлять в России в 2020 году приблизительно 870 000 руб. Значит, среднемесячная зарплата будет находиться на уровне 72 500 руб. Вот величина зарплаты, определяемая на основе Концепции долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 года.

Проделанные весной этого года профкомом ОАО «Волга» расчеты стоимости рабочей силы, то есть денежных средств, позволяющих купить все необходимое для нормальной жизни работников и членов их семей, обосновали величину 60 000 руб. При этом данные расчеты не в

полной мере отразили закономерность возвышения потребностей работников.

Так как Концепция утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации, то ее целевыми установками обязаны руководствоваться все граждане России, включая работодателей.

С учетом этого работодатель, прежде всего, должен осуществить предусмотренную коллективным договором выплату работникам комбината вознаграждения за 2008 год, что потребует не более 50 млн. руб. дополнительно к фонду заработной платы. Необходимость проиндексировать зарплату в соответствии с инфляцией, то есть на 7%, потребует 15–20 млн. руб.

Работодатель располагает средствами, необходимыми для таких выплат. За 9 месяцев текущего года чистая прибыль (то есть прибыль после вычета налогов) ОАО «Волга» повысилась на 31% по сравнению с соответствующим периодом 2008 г., достигнув 620 млн. руб. Вот почему выплата «тринадцатой зарплаты» и полная индексация заработной платы могут и должны быть осуществлены безотлагательно. И вообще заработная плата входит в издержки производства, только после ее выплаты может быть сформирована экономически обоснованная прибыль.

Решение стратегических задач, поставленных Президентом и Правительством Российской Федерации, требует перспективного подхода.

В ОАО «Волга» в третьем квартале 2009 года средняя зарплата находилась на уровне 18 000 руб.

Для того, чтобы, начиная с величины 18 000 руб. средняя зарплата по комбинату достигла к 2020 году уровня 72 500 руб. необходимо ежегодно увеличивать зарплату на 20%, при том условии, что цены на предметы потребления будут оставаться постоянными.

Если цены будут увеличиваться, то для достижения уровня реальной зарплаты, соответствующего установкам Концепции долгосрочного

социально-экономического развития, необходимо к указанным темпам роста зарплаты прибавлять уровень повышения потребительских цен — инфляции.

В 2010 году потребительские цены, скорее всего, вырастут на 10%. Поэтому следующим шагом в приближении уровня зарплаты на комбинате к предусмотренному правительственной Концепцией станет повышение средней зарплаты примерно на 30%.

Тогда с 1 января 2010 года средняя зарплата в ОАО «Волга» должна составлять 23 400 руб.

Разумеется, рост средней зарплаты должен происходить таким образом, чтобы темпы роста были выше у работников, имеющих уровень зарплаты ниже средней по комбинату, тогда как зарплата высокооплачиваемых менеджеров, если и будет возрастать, то медленнее.

Рост средней зарплаты должен происходить при сохранении существующей занятости работников. Прибавка к зарплате работников за счет увольнений товарищей — тупиковый путь, так как не соответствует задаче накопления основного капитала и не облегчает труд, а ведет к чрезмерным трудовым нагрузкам, создает социальную напряженность.

Зарплата в 23 400 руб. будет не самой высокой в отрасли. В 2009 г. в ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК» уровень зарплаты уже составлял 27 000 руб.

Для того, чтобы в течение 2010 года выплачивать зарплату на уровне 23 400 руб., потребуются дополнительно к существующему фонду оплаты труда около 200 млн. рублей. Можно спрогнозировать величину чистой прибыли за 2009 год на уровне 850 млн. — 1 млрд. руб. Нет оснований считать, что 2010 год будет для ОАО «Волга» хуже.

Если из вновь созданного в 2010 году работниками дохода комбината дополнительно направить 200 млн. руб. в фонд заработной платы, то фонд заработной платы составит около 800 млн. руб., а с начисле-

ниями на зарплату — приблизительно 960 млн. руб. Издержки на оплату труда сравниваются с чистой прибылью. Размер чистой прибыли остается внушительным.

В результате роста зарплаты работников комбината на 30%:

1) повысится трудовая мотивация работников, возрастет эффективность труда;

2) работники и члены их семей, то есть около 10 тыс. человек, сразу станут жить лучше;

3) в бюджет Балахны дополнительно поступят 10,4 млн. руб. подоходного налога (40% от подоходного налога, взимаемого с суммы 200 млн. руб. по ставке 13%); это позволит увеличить зарплату бюджетников: врачей, учителей, воспитателей;

4) возрастет выручка местных предприятий, магазинов, что даст возможность увеличить зарплату занятых там работников.

Все это послужит реализации курса Президента и Правительства Российской Федерации на повышение качества жизни в России.

Можно было бы скорректировать планы повышения зарплаты работников ОАО «Волга», если бы доходы предприятия были направлены на масштабную модернизацию производства. Скачок в производительности труда позволил бы в перспективе ускорить рост заработной платы на комбинате, что компенсировало бы временное замедление темпов ее роста в период реконструкции.

Факты свидетельствуют, однако, что на комбинате модернизация, по сути, не ведется. Коэффициент износа машин и оборудования составлял на конец 2006 г. — 0,7; 2007 — 0,74; 2008 — 0,77. Следовательно, по вине работодателя продолжается старение активной части основных средств предприятия, что ведет к утрате его конкурентоспособности.

Декларации работодателя об осуществлении к 2012 году инвестиционного проекта в объеме 500 млн. евро, голословны. Уже не остается времени, чтобы его осуществить.

Между тем в ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК» такой проект к настоящему времени уже завершен, и труд работников вознаграждается там более высокой зарплатой.

Итак, в результате роста заработной платы работников ОАО «Волга» на 30% в 2010 году улучшится ситуация на комбинате. Кроме того, в бюджет Балахны попадут дополнительно почти 185 млн. руб. (часть подоходного налога с 200 млн. руб. поступит в областной бюджет).

В противном случае 200 млн. руб. необоснованно растворятся в чистой прибыли, которая, по общему правилу, идет не на развитие производства, а на банковские счета, часто зарубежные, покупку дорогих импортных товаров, зарубежных вилл и т.д., что для отечественного производства означает потерю этих средств.

Удовлетворение обоснованных профкомом требований соответствует государственному курсу на повышение качества жизни и всестороннюю модернизацию.

*Д.С. ЖУРАВЛЕВ,
заместитель председателя
первичной профсоюзной организации ОАО «Волга»
по юридическим вопросам (г. Балахна)*

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ — ГЛАВНОЕ СРЕДСТВО УЛУЧШЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Балахнинский бумкомбинат — предприятие, достаточно крупное. Сегодня на предприятии занято свыше 2800 работников (четыре года назад было 4000). Это второй по величине целлюлозно-бумажный комбинат в России, один из крупнейших в Европе, приносящий значительную прибыль.

Начиная с середины 90-х, когда в российской экономике большей частью всё рушилось, и до 2004 г. у нас было более или менее благополучно. Предприятия контролировали иностранные собственники, которые достаточно цивилизованно подходили к вопросам оплаты труда и относились к работникам. Росла зарплата, вводились стимулирующие системы, различные премиальные, коллективный договор был одним из лучших в отрасли по объёму социальных гарантий.

Все это закончилось в 2004 году, когда контроль над предприятием получил господин Бреус, бывший заместитель министра госимущества, со всеми своими связями, возможностями и т.п. Начались сокращения, попытки урезать содержание коллективного договора.

По нашим подсчётам отмена только одного положения о премировании по итогам работы за квартал с 2004 года по настоящее время отняла у работников порядка 400 миллионов рублей заработной платы.

В такой ситуации в 2004 году был избран новый профсоюзный комитет, куда вошли люди, не испугавшиеся давления работодателя, готовые к организации коллективных действий за интересы работников.

В 2008 году профсоюзу наконец-то удалось добиться того, что рост зарплаты работников превысил рост цен. Удалось этого добиться путём подготовки коллективных действий.

Единственный путь добиться каких-то улучшений — коллективные действия. Никаких подарков от работодателей никто не дождется, если это — не подачки, имеющие целью потом еще больше ограбить работников.

После того, как нам удалось добиться повышения реальной зарплаты, работодатель развязал «войну» против профсоюза. Был даже создан альтернативный «профсоюз», возглавляемый представителями работодателя.

Для привлечения людей в проработодательский «профсоюз» начались поездки, какая-то «развлекуха», какие-то доплаты. Наверное, не обошлось без «спонсорской» помощи.

Некоторые из тех, что вышли из нашего профсоюза, говорят, что на них давили. Выясняется, что никто им иголки под ногти не засовывал, за ноги не подвешивал. Или ещё что-то с ними делали? Где давление? На их глазах кого-то уволили, расстреляли или ещё что-то произошло?

Некоторые объясняют своё вступление в «профсоюз» работодателя тем, что им нужны дополнительные 700 рублей материальной помощи к отпуску. Они их получают. А потеряют, если сила нашего профсоюза будет подорвана, десятки тысяч рублей. Что «профсоюзники» — представители работодателя будут «выбивать» у него индексацию? А это в среднем больше тысячи рублей в месяц к зарплате. Или подобные «профсоюзники» организуют борьбу за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы (50 000 руб. в месяц)?

Нельзя предавать настоящую профсоюзную организацию. Не товарищески это, да и невыгодно.

Чтобы организовать работников на коллективные действия, нужно проделать очень серьёзную работу. В первую очередь это информационная работа. Наш профком наладил выпуск информационного листка для работников, чего раньше не было. В последнее время действует интернет-сайт, на котором мы тоже публикуем информацию, для общения работает форум.

Весной мы подготовили специальный выпуск общероссийской газеты «Народная правда», который получил положительный отклик у профсоюзов не только нашей отрасли, но и всей страны.

Ведь буржуазные газеты, телевидение и т.д. внедряют в умы рабочих мысль, что если ты зарабатываешь 10 000 рублей в месяц, то ты

чуть ли не олигарх, у тебя всё хорошо. Посмотри, прожиточный минимум 5 000, а ты зарабатываешь 10 000!

А мы в «Народной правде» поставили вопрос о борьбе за поэтапное приближение зарплаты к стоимости рабочей силы, и рассчитали эту стоимость для Балахны. Получилось 60 000 руб. в месяц. Вот что нужно, чтобы наши люди жили в нормальных квартирах, нормально питались, одевались, отдыхали, воспитывали в семье, не бедствуя, троих детей.

Когда работники и на нашем комбинате, и на других предприятиях, осознают свои интересы, организуются с помощью настоящих профсоюзов, никакие ухищрения работодателей не мешают работникам улучшить свою жизнь.

В.Н. ЗЕРНОВ
председатель первичной профсоюзной организации
ОАО «Волга» (г. Балахна)

ЗАВИСИМОСТЬ УРОВНЯ ЖИЗНИ РАБОТНИКОВ ОТ ИХ ПРОФСОЮЗНОЙ АКТИВНОСТИ

Комбинат «Волга» производит примерно 30% газетной бумаги в России. Практически каждая третья-четвертая газета печатается на нашей бумаге. В 1994 г. наше предприятие было приватизировано.

Собственником предприятия стала немецкая компания, для которой это была другая страна. И поэтому вопросы взаимодействия с профсоюзной организацией, с трудовым коллективом решались достаточно цивилизованно.

По темпам роста зарплаты и ее размерам предприятие стало занимать лидирующие позиции в области. Зарплата регулярно индексировалась в соответствии с инфляцией в регионе. Ежегодно с 1 января пересматривались должностные оклады и помимо индексации происходило увеличение реальной зарплаты. Были достаточно серьезными льготы. Например, с уходом на пенсию люди получали по полтора годовых заработка для того, чтобы было омоложение кадров и т.д.

Но в 2004 г. собственником комбината стал московский бизнесмен, зарегистрировал наше предприятие на Кипре, и политика резко поменялась.

К сожалению, в тот момент профком оказался не готов к развязанной антипрофсоюзной компании, к тем методам, которые предпринимались представителями администрации. В 2005 году мы потеряли тот колдоговор, который был. Оклады работников были урезаны на 30%, размер льгот уменьшился и т.д.

В 2005 году был избран новый состав профкома, готовый к трудной борьбе.

В 2007 году мы приняли новый коллективный договор. В нем нам удалось прописать два достаточно существенных момента:

- 1) у нас на предприятии установлен минимальный оклад, который не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека;
- 2) администрация и профком совместным решением производит увеличение реальной зарплаты, исходя из экономических возможностей предприятия.

В 2007 году, когда был принят новый колдоговор, мы достаточно жестко отслеживали, контролировали его исполнение, и в течение трёх кварталов зарплата увеличилась на 10%.

Но собственники и работодатели решили, что это, видимо, слишком много. Они отказались провести индексацию зарплаты за четвертый квартал 2007 г.

Мы пытались решить эти вопросы путём переговоров, но не получилось. Тогда профком назначил конференцию трудового коллектива по утверждению требований по увеличению зарплаты на 30%, так как с 2004 года шла индексация по 5% в год, при том, что инфляция там была порядка 15–16%.

Мы провели конференцию, практически единогласно утвердили требования об увеличении зарплаты. Буквально сразу после конферен-

ции мы узнали, что со стороны работодателя последовало обращение в суд с целью признания конференции незаконной.

У нас многосменный режим работы, и приходилось проводить собрания по цехам, по сменам, по участкам, по бригадам, потому что нереально собрать в одном структурном подразделении, в котором работают 300–500 человек, хотя бы половину работников.

Суд, к сожалению, принял сторону работодателя, и решения конференции были признаны незаконными.

Тогда мы начали готовить митинг. Мы людям объяснили, что сохранить и повысить уровень зарплаты можно только коллективными действиями. Мы наметили дату проведения митинга, направили уведомление в администрацию.

Желая предотвратить проведение митинга, работодатель согласился на увеличение зарплаты на 20% в течение 2008 года. Однако на деле работодатель отказался выполнять свои обязательства и развернул кампанию против нашей профсоюзной организации.

В ход пошло все, от увольнения сына и жены одного члена профкома, до срочного создания «независимого профсоюза», угодного собственнику.

Хотя выработка на одного работника выросла за последние годы в 2 раза, но не хотят собственники увеличивать людям зарплату, как и не хотят вкладывать средства в развитие предприятия.

Тем не менее, мы будем добиваться повышения зарплаты. Теперь у нас есть надежный ориентир на будущее — мы рассчитали стоимость рабочей силы работника комбината, превышающую 54 000 руб. в месяц.

Все важнейшие для работников вопросы лучше всего решать с помощью коллективного договора. Мы добились продления действующего коллективного договора, правда, всего на полгода.

В новый коллективный договор мы предложим включить норму о поэтапном, в течение 5–10 лет, приближении уровня зарплаты к стоимости рабочей силы.

Потребуется отрегулировать и сверхурочную работу. Например, машина встала. 12 часов стоит — ремонтники 12 часов на производстве, а то и 20 часов. Один раз 27 часов машина стояла и люди 27 часов находились на производстве. Вот такого не должно быть. Или уж, если люди готовы так работать, то соответственно они должны зарабатывать, куда больше, чем сейчас.

Понятно, что для включения таких положений в коллективный договор потребуются коллективные действия. Половина работников, мы видим, готовы к таким действиям, другая половина еще сомневается. Уверен, в конце концов, такие действия поддержит большинство.

*А.В. ЗОЛОТОВ,
доктор экономических наук, профессор, директор
Института теории и практики профсоюзного движения,
заведующий кафедрой экономической теории Нижегородского
государственного университета им. Н.И. Лобачевского*

РАБОЧИЙ КЛАСС КАК ОСНОВНОЙ СУБЪЕКТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Экономический кризис в России наступил не случайно. Он является проявлением общего циклического характера экономического развития капитализма. В России кризис отличается большей глубиной, поскольку государство у нас с 90-х гг. проводило политику дерегулирования, несмотря на настоятельную необходимость усиления государственного регулирования. Это обострило кризис.

Наиболее заинтересованным в преодолении кризиса является именно рабочий класс. В ходе кризиса предприниматели зачастую не только не теряют свои позиции, но и, наоборот, дополнительно обогащаются, урезая заработную плату работников. Поэтому надеяться на то,

что именно капиталисты будут заботиться о выходе из кризиса, не приходится.

На энергичную антикризисную политику государства надеяться тоже не стоит, так как государство является коллективным, организованным капиталистом.

В связи с этим рассчитывать рабочий класс может, прежде всего, на самого себя. В условиях буржуазного общества многие чисто буржуазные меры оказываются выгоднее рабочему классу, нежели самой буржуазии.

Поэтому профсоюзы должны напоминать государственным органам и должностным лицам, что и в условиях кризиса они обязаны руководствоваться Концепцией социально-экономического развития России до 2020 года, которая утверждена распоряжением Правительства и которая предусматривает многократный рост производительности труда и многократный рост уровня реальных доходов.

Если основной капитал не обновляется, то нет и материальной основы выхода из кризиса, для последующего подъема и развития производства. И в таком положении наши рабочие еще обеспечивают приемлемое качество продукции. Но сколько можно за счет квалификации и ответственности рабочих «затыкать дыры»?

Вполне обосновано требование к государству по разработке законодательных, финансовых мер по лишению собственности тех владельцев предприятий, которые допускают превышение 10-летнего срока использования основных фондов и направляют менее 50% полученной прибыли на улучшение основных фондов, накопление основного капитала.

Разумеется, государство должно исходить из того, что для преодоления кризиса необходимо не урезание, а расширение платежеспособного спроса. Нужны меры, которые привели бы к росту заработной пла-

ты работников. Слова о том, что «растущая заработная плата — это удавка на шее производства» — заблуждение или обман.

Выражение «заработная плата» применимо к вознаграждению работника, а те миллионы и миллиарды, что получают топ-менеджеры — это скрытая форма прибыли. Надо свести доходы топ-менеджеров к высокой заработной плате. А прибыль должна использоваться на развитие производства, а также на выплату соответствующих налогов.

Рост реальной заработной платы можно обеспечить не только за счёт денежной заработной платы, но и за счёт снижения цен на товары и услуги. По существующим ценам капиталистам не удаётся реализовать произведенные товары, значит, надо снизить цены. Снижение цен уже будет обеспечивать рост реальной заработной платы работников.

Такое снижение соответствует закономерному снижению затрат труда на выпуск продукции, а также стимулирует экономический прогресс. В Китае, который развивается быстрее всех, последние 10 лет потребительские цены, в основном, не росли, а реальная заработная плата увеличивалась темпами 20% в год. В условиях кризиса значительно снизились потребительские цены во многих западных странах.

Надо антикризисные меры включать в коллективные договоры, надо чтобы они стали неотъемлемой частью государственной политики. Это тяжело и сложно, но это способствует развитию производства в перспективе и выходу из кризиса сейчас, поэтому за это стоит бороться.

Как инфляция — это организованная капиталистами акция по понижению реальной оплаты труда в масштабах всей страны, так и действия по повышению реальной заработной платы требуют согласованных действия профсоюзных организаций, в том числе, через Федерацию профсоюзов России.

Инфляция санкционируется государством, и вопрос повышения реального содержания заработной платы становится политическим. По-

этому эффективность борьбы за интересы рабочего класса связана с деятельностью в профсоюзах тех организаций, которые представляют собой элементы складывающейся партии рабочего класса.

*Л.И. ИЛЬИНОГОРСКАЯ,
кандидат медицинских наук,*

*Ю.В. РОДИОНОВА, ассистент кафедры
Теории и методики дошкольного образования Нижегородского
государственного университета им. Н.И. Лобачевского*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА В ЦЕЛЯХ ПРОФИЛАКТИКИ И УСТРАНЕНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

9 октября мировое сообщество отмечает Всемирный день психического здоровья. Психическое здоровье – позитивное состояние, определяющее самосознание, самоконтроль и социально одобряемое поведение. Оно является важной составляющей общего здоровья, которое, по определению Всемирной организации здравоохранения, представляет собой не только отсутствие болезней и физических недостатков, но и полное физическое, душевное и социальное благополучие. В условиях мирового финансово-экономического кризиса социальное благополучие находится под угрозой, что зачастую вызывает реакцию стресса у работника, которая инициирует включение механизма защиты, направленной на уменьшение или устранение любого изменения, угрожающего цельности и устойчивости биопсихического состояния индивида.

В настоящее время механизмы психологической защиты разделяют на внутренние и внешние. Внутренние подразумевают первоначальную фрейдовскую интерпретацию и определяются в большей степени как мешающие, тормозящие развитие личности и возможности ее самореализации. Внешние механизмы указывают на защиту личности от внешних воздействий, в том числе и социального характера.

Ж.Лапланш и Ж.-Б.Понталис различают нормальную и патологическую защиты. Нормальная защита подразумевает формы поведения, при которых устраняется действие побочных нагрузок без «растворения» личности в самом переживании. Патологическая психологическая защита формирует неадекватные формы адаптации, негативно влияющие как на личность самого работника, так и на результаты его труда и характер производственных отношений. Понятие «защита» Д. Кэмбелл определяет как совокупность действий, направленных на уменьшение или устранение любых изменений внешней социальной среды, угрожающих индивиду.

Механизм защиты — это особая форма переработки травмирующей информации, система стабилизации личности, проявляющаяся в устранении или сведении к минимуму отрицательных эмоций (тревоги, угрызений совести и т. д.). Эмоциональное психическое напряжение, возникающее в результате экзвизитных (стрессовых, психотравмирующих) ситуаций, к которым относится и трудовая деятельность в условиях экономического кризиса, провоцирует бессонницу, вспышки гнева, раздражительность, нарушение памяти и внимания, преувеличенное реагирование в виде неадекватных двигательных реакций. Полное отсутствие механизмов защиты «оголяет» психику, делая ее неспособной противостоять стрессам. Избыточное включение механизмов психологической защиты делает психику ригидной, не позволяет активно осознавать ситуацию и принимать адекватные меры.

На основе анализа концепций механизмов психологической защиты в рамках различных направлений психологии можно выделить три уровня этой защиты: социальный, социально-психологический и психологический.

Социальная защита представляет собой защиту личности на государственном уровне, в масштабе общества. В этом случае функцию за-

щиты выполняет государство, защищая своих граждан в первую очередь от негативного информационного воздействия. В ее функции входит:

- регулирование и организация информационных потоков;
- распространение информации определенными способами и средствами, с помощью определенного вида технических средств;
- разработка определенных алгоритмов обработки и оценки информации;
- контроль над результатами информационного воздействия, получаемыми гражданами от средств массовой информации.

Социально-психологическая защита рассматривается в рамках социальных групп, в которые входит индивид. К таким группам следует отнести, в первую очередь, профессиональные группы.

Под психологической защитой личности понимаются защитные механизмы самого индивида, т.е. индивидуальные свойства конкретного человека. Выделяют два типа психологических защит личности — внутриличностные и межличностные. Внутриличностная защита используется для сохранения позитивного образа «Я», ее основная функция — защита личности от внутреннего дискомфорта, тревоги и напряжения. Межличностная защита — это защита личности от внешнего негативного воздействия. Она используется личностью в целях сохранения своей целостности путем изменения характера взаимодействия с окружающими. К межличностным механизмам защиты относят стратегии поведения, такие, как лень, зависимое поведение, типы поведения в конфликтных ситуациях и другие. Оба типа психологических защит тесно связаны между собой.

Психологическая защита начинает функционировать, когда организм на подсознательном уровне воспринимает внешнее или внутреннее воздействие как угрожающее. Следовательно, методы психологической защиты на всех трех уровнях должны быть направлены на снятие

угрозы, снижение уровня тревожности и укрепление психического здоровья каждого работника.

*И.П. КАЗАКОВ,
мастер РФЯЦ-ВНИИЭФ (г. Саров)*

АКТИВНЫЙ ПРОФСОЮЗ МОЖЕТ ДОБИТЬСЯ МНОГОГО

Сейчас я работаю мастером, но профсоюз не бросил. Я его основывал.

Чтобы профсоюз работал хорошо, и чтобы с ним считались — надо в колдоговор любой ценой влезать.

Мы, даже не имея большинства, добились, например, что администрация оплачивает нам время выполнения профсоюзных обязанностей. Сам я лично не раз ездил на профсоюзные мероприятия, в свое время на Выборгский комбинат ездил даже — все оплачивала администрация. Это важно.

Второе — мы добились того, чтобы администрация нам выделила помещение.

Используя профсоюзные взносы, мы создали материальную базу для нашей организации. Профсоюз наш компьютеризированный, деньги есть, людей защищаем.

Мы не позволяем увольнять членов нашего профсоюза. Нас администрация спрашивает: «Почему вы за своих так деретесь? У нас вот по 70–80 человек из ФНПР-овского профсоюза подписаны на увольнение». Мы говорим: «Вы их увольняйте, а наших не троньте».

Были у нас и суды. Один суд шел 8 месяцев. Там и прокуратура за администрацию была, и адвокат у них был. У нас адвоката не было — и ничего, выиграли этот процесс. А сколько процессов мы выиграли по зарплате!

Мы начали с малого — на Новый год детям подарки давали. 50% администрация оплачивала, 50% — наш профсоюз. Теперь подарки выдают детям бесплатно. По-другому сказать, мы давили на них, и на ФНПР-овский профсоюз, и на администрацию.

Допустим, у нас работники — члены нашего профсоюза едут в профилакторий. Стоимость путевки 2000 руб., 1000 руб. мы возвращаем от профсоюза. И что получилось — ФНПР-овские члены профсоюза тоже начали давить, чтобы их профсоюз доплачивал. Ну, пока еще у них кому доплатят, а кому нет.

Много людей ушло на пенсию, но мы численность не потеряли. Много новых приходит. У нас в городе практически самая сильная организация, и мы свои позиции не сдаем.

Мы много лет проводим свои семинары, учимся и по правовым вопросам, и по производственным делам.

Если только стонать и охать, увы, ребята, всю жизнь можно плакать, но ничего не добиться. Надо отбросить свой страх, надо больше дела. Тогда все добьются чего-то.

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

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗОВАННОСТЬ РАБОЧЕГО КЛАССА КАК УСЛОВИЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Имеется три субъекта, которые могут воздействовать на экономику в направлении выхода из кризиса: первый — государство, второй — бизнес, третий — рабочий класс. Воздействие возможно либо через бизнес с помощью государства, либо через рабочий класс. Но за время кризиса мы с вами видим, что ни государство, ни бизнес эту работу в должной мере не делают.

Удивляться не приходится. В России рабочий класс эксплуатируют так, как нигде в мире. На Западе уровень прибыли в 15–20% считается очень хорошим. В России в строительной отрасли он достигает 300%. По Марксу, за такой прибылью капиталист пойдет на любое преступление даже под угрозой виселицы. Капиталисты, привыкшие к получению подобных прибылей за счет неимоверного износа станков и изъятия у рабочих девяти десятых стоимости рабочей силы, не способны по собственной инициативе вывести экономику из кризиса.

Главным заинтересованным лицом в выходе из кризиса и налаживании нормальной, хотя бы капиталистической экономики является рабочий класс. Именно его действия ведут к росту производительности труда, к обновлению основного капитала и к ускорению технического прогресса. В борьбе с тем же рабочим классом буржуазия вынуждена следить за повышением производительности труда, за обновлением производства, за увеличением прибылей, сдерживать рост издержек и, в конце концов, вынуждена понижать цены.

До тех пор, пока рабочий класс не организуется в профсоюзы, не создаст давление на бизнес, а бизнес — на государство и обратно, до тех пор никаких больших изменений не будет. В этом смысле кризис подталкивает рабочие организации к действию.

На АвтоВАЗе приступили к организации забастовки за национализацию тогда, когда был поставлен вопрос об увольнении двадцати пяти тысяч работников.

Один из профсоюзов на этом предприятии — «Единство», вполне рабочий. Он достаточно активный и, даже не имея большинства, организовал забастовку. Правда, он мог бы действовать успешнее, если бы обменивался опытом с товарищами на профсоюзном семинаре — Российском комитете рабочих.

В Пикалево, когда рабочие не получали зарплату несколько месяцев, жены «вытолкали» их на улицу. В первых шеренгах там шли женщины. Действуя, работники заставили собственников шевелиться. Увидев это, и Путин помог.

В правительстве идет борьба между сторонниками государственного регулирования экономики, и теми, кто за рыночную стихию, губительную для современной экономики. Надо поддержать тех, кто проводит антикризисную экономическую политику.

Я думаю, что нет особой проблемы малых профсоюзов, есть проблема не очень подкованных, а главное, не очень активных профсоюзов.

Вот большой профсоюз идет не туда, три человека могут создать профсоюзную организацию, подать заявление в вышестоящий профсоюзный орган и действуйте, пожалуйста. Федерация профсоюзов России создавалась в том числе и для того, чтобы помогать вновь образуемым профсоюзам вставать на ноги. Кстати, товарищи, которые решили всерьез бороться, могут, не выходя из ФНПР, создать свой профсоюз и проводить свою линию.

И если создана такая организация, которая все время предлагает замечательные решения, все время предлагает хорошие направления борьбы, правильно оценивает ситуацию, к ней прислушиваются, она растет, все активнее влияет на положение дел на предприятии.

Например, сейчас встал вопрос о том, что в коллективные договоры необходимо включать пункты о поэтапном повышении заработной платы до величины стоимости рабочей силы. Для начала нужно просто внести это предложение в комиссию по коллективным переговорам. Это может сделать любой профсоюз, независимо от численности его членов.

Ленин говорил, что у пролетариата нет другого средства, как организованность. Успехи борьбы рабочего класса будут увеличиваться вместе с ростом его профсоюзной и политической организованности.

*М.В. КЕМАЕВА, ассистент
кафедры экономики народного хозяйства Нижегородского
государственного университета им. Н.И. Лобачевского*

РЕШЕНИЕ КАДРОВОГО ВОПРОСА В РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Для того, чтобы говорить о проблемах реального сектора экономики, необходимо сначала дать ему определение, поскольку нет единой точки зрения по поводу этого понятия.

В первую очередь, «реальный сектор экономики» — это термин, используемый в отечественной экономической литературе, публицистике, средствах массовой информации для противопоставления процессов структурной перестройки и экономического роста движению спекулятивных капиталов.

В реальный сектор экономики входят отрасли материального производства, включая и сферу транспортировки грузов, то есть все виды деятельности, связанные с производством вещей, энергии и (или) их перемещением.

Во второй половине, и, в особенности, в последние десятилетия XX века произошли кардинальные изменения в структуре реального сектора. Мотором развития реального сектора, как и всей экономики в целом, несомненно, является человек, его целенаправленная деятельность по созданию и перемещению товаров.

В результате НТП и роста производительности труда резко изменилось соотношение между отраслями материального производства и сферой услуг. В индустриально развитых странах доля занятых в сфере услуг почти в два раза превышает эту долю в отраслях материального производства, составляя более двух третей общей численности занятых.

В России также абсолютно и относительно уменьшается масса общественного труда в сельском хозяйстве, добывающей промышленности. Падает доля занятых в обрабатывающей промышленности. Эти процессы связаны, в первую очередь, с низким уровнем оплаты труда в этих отраслях по сравнению с уровнем трудозатрат (так называемого физического труда), а также низким уровнем престижа рабочих специальностей. Если в период существования СССР подобные проблемы решали специализированные организации (профсоюзы), то сегодня они выполняют свои функции слабо.

Экономический кризис негативно повлиял на развитие реального сектора России, вследствие чего объем промышленного производства в октябре 2009 года составил только 86,5% от соответствующего периода предыдущего года.

Кризис порождает множество проблем, вытекающих из меняющихся условий деятельности предприятий, актуализации ранее не проявлявших себя потребностей и интересов участников бизнес-процесса. Одной из особо остро стоящих проблем, является кадровый вопрос.

Бытует мнение, что высококвалифицированной рабочей силы, в том числе специалистов с высоким уровнем образования и интеллектуальным потенциалом, в России сегодня более чем достаточно, что эти кадры в союзе с наукой позволят выйти из кризиса.

Анализ реальной ситуации показывает, что с таким мнением трудно согласиться. В отраслях российской промышленности, определяющих научно-технический прогресс: в приборостроении, точном машиностроении, станкоинструментальной промышленности, радиоэлектронике и других наукоемких отраслях, за годы реформ потеряно свыше 70% производственного персонала.

Утерян прежний квалификационный уровень российских рабочих. Так, доля рабочих 4-6-го тарифных разрядов, составляющих кадровую основу промышленного персонала предприятий, превышает 50% только в трех отраслях — нефтедобывающей (59,9%), нефтехимической

(52,0%), цветной металлургии (51,5%). Доля рабочих низших, 1-3-го разрядов, в таких отраслях, как швейная, составляет 53,3%, обувная — 46,7%, деревообрабатывающая — 44,2%. Низкий квалификационный уровень производственного персонала является одной из основных причин слабой конкурентоспособности производимых товаров и услуг. Это обстоятельство, в свою очередь, отражается на прибылях предприятий, что ограничивает их финансовые возможности для повышения квалификации персонала.

Выйти из сложившейся ситуации можно, используя различные методы и инструменты. Одним из эффективных является реализация потенциала профессиональных союзов.

На рынок труда значительное давление оказывает безработная российская молодежь, как вступающая в рабочий возраст, так и имеющая начальный опыт профессиональной деятельности. Так, например, в 2008 году уровень безработицы среди молодежи составил более 26%. Независимые профсоюзные организации обладают широким спектром возможностей по профессиональной ориентации молодежи с точки зрения перераспределения потоков между различными отраслями и сферами деятельности. Однако они используются слабо.

Одной из причин отказа организаций от внутрифирменной подготовки кадров считается недостаток собственных средств. В то же время постоянная ротация кадров вынуждает руководителей организаций обращаться на рынок труда с целью найма работников высокой квалификации.

Многие организации ориентируются на наем иммигрантов из ближнего зарубежья, которые не претендуют на социальные льготы и довольствуются любым заработком. В результате снижается внутренний спрос на продукцию, который и без того падает в условиях кризиса.

Опыт свидетельствует, что расходы по найму сторонних работников могут оказаться не ниже затрат на переподготовку собственных сотрудников. Кроме того, следует учитывать социально-психологические

трудности адаптации новых работников и возможные нарушения морально-психологического климата в трудовом коллективе по причине отсутствия перспектив профессионального продвижения и социальных гарантий занятости. Если работодатели не заинтересованы в культивировании собственных кадров, то эту роль могли бы выполнять профессиональные союзы, имея соответствующие права в коллективах.

Целостной системы непрерывного профессионального развития трудящихся в Российской Федерации нет, кадровая проблема в экономике требует безотлагательного вмешательства государства, активной позиции профсоюзных организаций.

Российскому обществу следовало бы вспомнить о профсоюзном движении и использовать его более активно при решении кадровых вопросов.

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

РАБОЧИЕ ПРОФСОЮЗЫ ОБЕСПЕЧИВАЮТ СОХРАНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВА

Единственной силой, которая сегодня что-то кардинально может изменить в стране, является рабочий класс. Почему? На АвтоВАЗе правильно требуют, чтобы предприятие было государственным. Но некоторые думают, что после национализации все будет хорошо. Не будет. У нас, например, государственное предприятие, но по три года нам не выплачивали зарплату. Мы прошли все забастовки, без забастовок мы бы ничего не добились, ничего бы мы не получили.

Несмотря на кризис, государственные чиновники, во главе которых стоит министр обороны, заказывают нам продукцию. Финансирование открыли в июне месяце, но денег не дали. Убеждали взять кре-

дит. Понятно, почему они были заинтересованы в том, чтобы мы брали кредиты под 20%.

Сейчас у нас сократили выполнение годовой программы до пяти месяцев. Что хочешь, то и делай на старом оборудовании. Все старое. Это возможно только за счет квалификации рабочих.

Под предлогом кризиса наглеют руководители государственных предприятий, так же, как и негосударственных. Нас пугали приказом о сокращении штата. Возникает вопрос, если есть лишние регулировщики, если есть лишние монтажники, то зачем нас пытаются заставить работать сверхурочно? Пусть не пугают, мы все равно бесплатно и сверхурочно работать не будем.

Рабочие начинают понимать разницу между своим положением на предприятии и положением менеджеров и собственников. До сих пор нам пытаются втолковать, что мы все «в одной упряжке». Сейчас рабочие сознают, что воз-то один, они его везут, а эти ребята сидят там, на возу и машут плетью.

Кроме рабочих в выходе из кризиса никто больше в стране не заинтересован. А то, что сегодня у нас по всей стране пошла серьезная классовая борьба, по моему мнению, положительный момент.

Путь в этой борьбе, в общем-то, один. Текущая ежедневная работа, улучшение коллективных договоров, выработка новых позиций.

Сделано Российским комитетом рабочих для защиты интересов рабочих очень много. Для того, чтобы объединить профсоюзы в действии, есть принятая Федерацией профсоюзов России Программа коллективных действий, которая предусматривает, прежде всего, доведение зарплаты до стоимости рабочей силы.

Решение вопроса о приближении заработной платы к стоимости рабочей силы имеет несколько аспектов.

Во-первых, как показывает опыт завода «Электромаш», при заключении коллективного договора обязательно нужно рассчитать стоимость рабочей силы. Сам процесс подсчета очень многое дает для осознания рабочим собственных потребностей. Положение о том, что необходимо достижение заработной платой уровня стоимости рабочей силы, мы включили в три раздела коллективного договора: в обязательства администрации — в соответствии с Концепцией социального развития, принятой правительством Российской Федерации, в кадровую политику — как средство сохранения кадрового потенциала и в положение об оплате труда. Положение о приближении зарплаты к стоимости рабочей силы увязывает благосостояние работника и вопросы развития предприятия, эту взаимосвязь важно показать в коллективном договоре.

В работе с администрацией профсоюзу ни в коем случае нельзя вставать в позицию оправдывающегося. Здесь нужна другая позиция: а что вы сделали для того, чтобы мы выполнили план, или же вы сделали все, чтобы мы его не выполнили? А вот с позицией, что «проект коллективного договора все равно не примут», в процесс заключения колдоговора лучше не ввязываться.

Чем выше мы поднимем планку требований по вопросам, которые будут решаться завтра, тем больше возможностей для решения вопросов, стоящих сегодня. Другой стороне будет легче согласиться на удовлетворение текущих требований работников с расчетом, что все остальное «будет потом».

У администрации обязательно возникнут вопросы по обоснованию расчета стоимости рабочей силы: «С какой стати этот расчет верен? Почему мы должны поднимать зарплату?» На первый вопрос ответ работников должен быть таким: «Предложите свое обоснование, которое можно сравнить с нашим». Для ответа на второй хорошо сослаться на Концепцию социально-экономического развития России до 2020 года.

По сути, сейчас идет процесс становления профсоюзов. Мы изучаем Гегеля и знаем, что в становлении есть два движения — возникновение и прехождение. Поэтому в профсоюзной организации постоянно присутствуют противоречия, и в самой организации идет борьба.

Говорить, что маленькая организация ничего не может потому, что она маленькая — по крайней мере, некорректно. Почему? Потому что величина организации определяется её делами, её воздействием на трудовой коллектив.

Вот я открою страшную тайну. На заводе «Электромаш» ФНПР-овский профсоюз имеет 27% от численности работников. То есть мы не охватываем половины работников, и по закону нам как будто бы не положено ни того, ни этого.

А мы перед началом переговоров по заключению коллективного договора идем по подразделениям и собираем доверенности от работников на право ведения переговоров и заключения коллективного договора. Делаем стопку копий, и с этой стопкой приходим на первое заседание — вот наши полномочия. Нормальное совершенно положение.

Есть конкретная задача — сохранить завод «Электромаш», автозаводы ГАЗ и ВАЗ, другие предприятия народного хозяйства.

Что же нам делать, чтобы спасти завод «Электромаш»? Мы, например, в каждом коллективном договоре записываем: «Администрации обеспечить нормальное финансовое положение предприятия через... принятие следующих мер...». Это их задача, поэтому с них надо это требовать.

Мы говорим: «Средний возраст рабочих на заводе 59 лет. Как завтра предприятие будет работать?» В ответ слышим, что «за забором» 35 тысяч безработных нижегородцев. На деле за месяц пришло 272 человека, а взяли одного: нет квалифицированных работников. Необходимы средства для обучения работников. Требовать, чтобы эти средства за-

кладывались – одно из направлений нашей деятельности по спасению производства.

Только борясь за свои интересы, рабочий класс обеспечит преодоление кризиса и развитие производства.

*В.А. КУЗНЕЦОВ,
токарь Ленинградского металлического завода*

РАЗВИВАТЬ КЛАССОВОЕ САМОСОЗНАНИЕ

Мы на нашем заводе создали рабочий профсоюз, но просуществовал он, к сожалению, недолго. Все же за время существования профсоюза многое удалось сделать, в том числе удалось восстановить незаконно уволенных работников.

В нашем цехе членами профсоюза являлись три человека — это я и двое молодых рабочих, благодаря которым профсоюз и был создан. Мы начали работать, распространяли литературу. Через некоторое время я узнал, что один из них уволился, а спустя некоторое время уволился и председатель. В другом цехе у нас в профсоюзе «Защита» было около десяти молодых ребят, в основном активная, деятельная молодежь. Во время проведения забастовки в порту они туда приезжали, пикетировали, поддерживали.

На заводе остался профсоюз ФНПР, который взял все в свои руки, но численность его невелика. Из него основная масса работников вышла, но «верхушка» осталась. Они печатаются в нашей заводской газете «Силовые машины». Председатель профсоюза заявляет о том, что профсоюз гарантирует дополнительный соцпакет для работников. У нас до сих пор существует заводская поликлиника, база отдыха, и все это ФНПРовский профсоюз считает своими заслугами, хотя, по мнению работников, этот профсоюз ничего не делает. Администрация через него «стравливает пар».

Предприятие деградирует. Я работаю в турбинном цехе, где, кстати, делают турбину для Саяно-Шушенской ГЭС. За пятнадцать лет моей работы в нашем цехе приобрели один итальянский станок. О возрасте оборудования здесь многое говорили. Но почему-то никто не говорил о возрасте работников. На нашем предприятии большинство работников предпенсионного либо пенсионного возраста. Работа очень грязная, хотя и требующая высокой квалификации работников. Несмотря на то, что необходимость привлечения молодежи у нас давно осознали, даже открыли ПТУ, чтобы потом выпускники шли на завод, но молодежь особенно не задерживается. В периоды «аврала» привлекают молодежь с других предприятий, но они работают плохо, процент брака очень высок.

Здесь уже говорилось, в частности, товарищами Гамовым и Казенновым, что сложно состоять и вести работу в малых профсоюзах. Они одновременно и правы, и не правы. Дело в том, что у многих рабочих, у пролетариев, нет пролетарской психологии, а рабочие профсоюзы должны быть, прежде всего, пролетарскими. Вот когда они будут пролетарскими, тогда они и продержатся. И какова при этом численность профсоюза, пусть даже три человека — совершенно неважно. Но мы можем наблюдать другое. Даже старшее поколение, те рабочие, которые являлись членами коммунистической партии, награждены орденами, медалями, некоторое время назад занимались тем, что торговали заводскими акциями. Это в чистом виде мелкобуржуазная психология, пролетарской психологии у них нет. Хотя есть, конечно, люди передовые, которые читают коммунистическую прессу, интересуются профсоюзной прессой. Только в нашем цехе таких порядка двадцати человек. Основная проблема в том, что на серьезные действия они пока не способны. Пока это рабочий класс в себе, но не для себя.

*А.В. КУКУШКИН,
аспирант Нижегородского государственного
университета им. Н.И. Лобачевского*

ПОВЫШЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДСТВА

Финансовый кризис на мировых рынках произвел незамедлительное воздействие на трансформационную экономику России. Кризис негативно сказался на планах Министерства экономического развития (МЭР) по реализации «Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года», составной частью которой является улучшение качества жизни населения. В соответствии с этой Концепцией экономика России должна встать на путь инновационного развития.

Инновационное развитие предусматривает разработку и внедрение высокопроизводительных, передовых технологий в производство. Рост производительности труда выступает основным качественным и количественным показателем роста экономики и качества жизни населения страны в целом. В современных условиях качество жизни главным образом зависит от уровня реальной заработной платы. Основным резервом роста заработной платы является высокая производительность труда, в полной мере обеспечивающая совокупный спрос на товары и услуги.

По информации НТА-Приволжье, Д. Медведев заявил: «В России поставлена задача увеличения производительности в 4 раза по всем отраслям. А в некоторых — не 4-кратное, а 10–20-кратное. Мы не преодолеем технологическую отсталость без инвестиций. Если мы не сможем стимулировать введение инноваций — не сможем преодолеть технологическое отставание. Низкая производительность не позволит сделать высокой заработную плату»¹.

¹ www.nta-nn.ru новости в разделе экономика от 27.02.2008.

На самом же деле, реализация «Концепции-2020» находится под большим вопросом. До сих пор МЭР не определены пути, инструменты и источники финансирования, адекватные целям программы. Реализация планов развития зависит от слаженности действий государства и предприятий.

Согласно официальным оценкам Госкомстата России, в последние годы 35–40% всех занятых на крупных и средних предприятиях имели заработную плату ниже прожиточного минимума трудоспособного человека¹.

Пагубное состояние организации оплаты труда выявляется аналитическим методом сопоставления минимальной и средней заработной платы (так называемый индекс Кейтца).

В промышленности развитых стран величина этого индекса, как правило, находится в диапазоне 40–60% (МОТ рекомендует 50%, Евросоюз — 60%). В Нидерландах, Дании, Германии и Бельгии минимальная заработная плата составляет около 50% средней зарплаты, во Франции — 60%, в Италии и Норвегии — более 60%. В России индекс Кейтца составляет 24%, что свидетельствует о низкой эффективности механизмов регулирования заработной платы на всех уровнях управления — предприятий, отраслей, регионов².

Здесь особо стоит подчеркнуть, что фактический уровень средней заработной платы в России — величина недостаточно информативная, в силу несбалансированности уровня доходов по категориям граждан, огромного необоснованного социального разрыва в дифференциации оплаты труда на всех уровнях экономики.

¹ Капелюшников Р. Политика заработной платы российских предприятий. Нормирование и оплата труда в торговле и бытовом обслуживании, 2004, №4. С. 26–27.

² Ройк В. Минимальная заработная плата — основной инструмент регулирования доходов россиян. Человек и труд, 2009, №6. С. 22–28.

Интересно заметить, что в свете дальнейших перспектив развития экономики и государственных программ по повышению уровня жизни населения остро стоит вопрос об определении стоимости рабочей силы, т.е. о необходимости повышении реальной заработной платы, а, следовательно, и уровня жизни работающих. Работники как основная составляющая производительных сил остро нуждаются в воспроизводстве, стимулировании, инвестициях.

Стратегически важным и необходимым является процесс инвестирования в создание и обеспечение нормальных условий по воспроизводству «трудового человека».

О роли человеческого фактора говорил ректор Нижегородского государственного университета им. Н.И.Лобачевского, председатель Совета ректоров Нижегородской области Р.Г. Стронгин в своем интервью радиостанции «Эхо Москвы»: «Нужны сами люди, надо сохранять работающих, талантливых людей, а это проблема зарплаты. Получив оборудование, люди смогут зарабатывать больше. Они будут вести прикладные исследования, и заказчики найдутся»¹.

В сложившейся экономической обстановке речь идет не просто о воспроизводстве человеком своей способности к труду, а о сохранении рабочих кадров в сфере производства.

Показательна ситуация в машиностроении: предприятия уже не могут обеспечить рабочей силой вакантные места, даже за счет повышения заработной платы.

В Екатеринбурге на «Уралмаше» готовы платить 45–50 тыс. руб., однако даже при сравнительно высокой оплате труда на этом заводе не могли заполнить 700 вакансий станочников².

¹ Интервью ректора ННГУ Р.Г. Стронгина радиостанции "Эхо Москвы". Высшее образование сегодня, 2006, №10. // www.unn.ru/innovation от 16.09.2009.

² Дубичева К. И станки есть, да работать некому. Труд, 2008 г. С. 3.

В условиях кризиса предприятие перестраивает систему оплаты труда в направлении снижения затрат на рабочую силу. Это выливается в снижение производительности труда, недоиспользование реального потенциала работников. Работники умышленно снижают свою производительность, подыскивают работу по совместительству, что не дает им сконцентрироваться на основной работе.

Между тем с ростом заработной платы повышается производительность труда. Зависимость между ростом оплаты труда и ростом производительности имеет также и обратную связь: с ростом производительности труда повышается заработная плата. При этом рост производительности труда должен опережать рост заработной платы.

Проблема соотношения динамики зарплаты и в более широком плане — уровня жизни с динамикой производительности труда, безусловно, заслуживает специального рассмотрения. В общетеоретическом плане опережающий рост производительности труда обусловливается необходимостью расширенного общественного воспроизводства¹.

Целью капиталистической экономики выступает максимизация прибыли, а развитие производительных сил остается средством для достижения подобной цели. Горизонт интересов прибыли даже при их однонаправленности с интересами общественного развития более узкий. Вследствие этой узости, а тем более при противоположности интересам общественного развития, ориентация на прибыль может вступать и вступает в противоречие с требованиями научно-технического и социально экономического прогресса². А основополагающим требованием социально-экономического прогресса, предусмотренным Концепцией 2020, является рост заработной платы.

¹ Золотов А.В. Рост уровня жизни рабочих как условие повышения производительности их труда. <http://rpw.ru/public/rost.html>.

² Золотов А.В., Попов М.В. Философия производительного труда. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2006.

Работник в существующих условиях в прямом смысле этого слова вынужден выживать и имеет средства только на частичное удовлетворение базовых физиологических потребностей. Таким образом, в современных экономических условиях не выдерживает критики реализация воспроизводственной функции заработной платы.

Вследствие этих негативных тенденций на рынке труда, жизненно необходима стратегически направленная, поэтапная политика государства и предприятий в по преодолению к 2020 году разрыва между уровнем реальной заработной платы и стоимостью рабочей силы.

В этих целях необходимо совершенствовать и нормирование труда, которое призвано способствовать установлению более полного соответствия между мерой труда и мерой вознаграждения за труд. При всей его значимости, нормирование труда не является прямым и самостоятельным фактором роста производительности труда¹.

По нашему мнению, Концепция 2020 не может быть реализована без установления государственного прейскуранта цен на базовые товары и услуги, производимые в Российской Федерации, в соответствии с затратами труда на их производство, определяемыми с помощью инструментария нормирования труда. Также необходимо определить нормы рентабельности, соответствующие каждому товару и услуге. На установление нормы рентабельности в данном случае оказывает влияние ряд факторов, среди которых можно выделить объем инвестиций, необходимых для производства товара, и соответствующие этому объему нормы амортизационных отчислений, особенности налогообложения товаров и услуг. В целях предотвращения инфляции, а также для проведения эффективной политики в сфере оплаты труда, альтернативой прейскуранту цен в условиях рыночной парадигмы может стать временное «замораживание» цен.

¹ Злоказов Ю.И. Управление производительностью труда. Нормативный подход. Под ред. д-ра экон. наук В.Е. Хруцкого. М.: Финансы и статистика, 2008.

*А.Н. ЛАПШИН,
ведущий специалист по экономическим вопросам
Ивановского профобъединения ФНПР,
заслуженный экономист Российской Федерации (г. Иваново)*

НА АНТИКРИЗИСНУЮ АКТИВНОСТЬ СОБСТВЕННИКОВ РАССЧИТЫВАТЬ НЕ ПРИХОДИТСЯ

Ивановское объединение профсоюзов насчитывает более ста тысяч членов профсоюза. Наше профобъединение сформулировало позицию по отношению к кризису. У нас 7 октября прошло собрание профсоюзного актива в рамках всемирного дня действий за достойный труд. Был сделан доклад, приняты резолюции и обращение к Президенту Медведеву по поводу его статьи «Россия — вперед». Принято обращение по случаю ратификации РФ европейской социальной хартии, которая, кстати, была ратифицирована в «ублюдочном» виде.

Ситуация в промышленности Ивановской области тяжелая. К сожалению, видимых программ сохранения важнейших системообразующих производств (краностроения, станкостроения, приборостроения и т.д.) нет. Но зато есть планы по отбору территории в целях строительства очередного торгового центра.

Интересная схема с электроэнергией: сначала требуют заплатить аванс, потом производство встает в связи с кризисом. Производство встало и с него взимают штрафы за невыбранную электроэнергию, и все это в ущерб фонду зарплаты. Это что — государственная антикризисная политика?

Трудно рассчитывать и на энергичную антикризисную деятельность собственников. Собственники зданий и станков все это сдают в аренду.

В результате появляется, например, организация с уставным капиталом в 10 тысяч рублей, которая нанимает 500 работниц. Их там по разным схемам «обжуливают».

В самих профсоюзах есть штрейкбрехеры. Так, конкурсный управляющий комбината «Меланж» договорился с представителем трудового коллектива, которая все подписала, и предприятие закрыли.

У нас есть городской совет рабочих, но он больше сейчас занимается безработными, которым не выплатили зарплату.

За нарушение закона о профсоюзах и за нарушения закона наступает некая административная ответственность. Хорошо бы конкретизировать эту ответственность.

Я вспоминаю проекты коллективных договоров, которые публикуются в Интернете. Это несложно, достаточно набрать в поисковой строке «Коллективный договор», и вы увидите образцы коллективных договоров.

Существуют множество видов соглашений, в которых участие принимает не только ФНПР, но и другие профсоюзы. Есть смысл говорить о необходимости объединения на уровне отраслей, регионов, страны.

*З.М. ЛАРИЧЕВА,
кандидат экономических наук, доцент
Л.В. СТРЕЛКОВА,
доктор экономических наук, профессор Нижегородского
государственного университета им. Н.И. Лобачевского*

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА И ВОЗМОЖНОСТИ СТАБИЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Изучение реального развития общественного производства свидетельствует о том, что этот процесс носит не прямолинейный, а волнообразный характер. При этом каждая циклическая волна представляет собой целостный экономический цикл, составляющей частью которого выступает, как правило, кризис.

Отметим, что кризис неправомерно было бы считать абсолютно новым явлением человеческой цивилизации. Ученые считают, что от-

счет возникновения данной проблемы следует вести со второй половины XIX века, когда все более характерным проявлением рыночной экономической системы становится периодичность развития экономических явлений.

При этом кризис представляет собой наиболее концентрированный, бурный и разрушительный способ проявления, и, вместе с тем, одну из форм разрешения сложившихся в общественном производстве диспропорций. Не случайно кризис называют определяющей, конституирующей фазой цикла.

Считаем целесообразным подчеркнуть, что внутренняя, содержательная сторона кризиса в процессе развития имеет тенденцию к усложнению. Меняются и его границы (они раздвигаются, пересекая узкие локальные рамки, и приобретают глобальный характер). Так, в начале XXI века мировое хозяйство вошло, как показывает практика, в необычный «многопрофильный» кризис, основными причинами которого стали: рост цен на энергоресурсы и продовольствие, глобализация экономики, увеличение спроса населения, и т.п. Это привело к ограничению развития промышленного производства, что проявилось в:

- неэффективности бюджетных расходов;
- росте инфляции и безработицы;
- увеличении тарифов;
- нехватке квалифицированной рабочей силы и т.п.

Следовательно, современный кризис следует рассматривать как результат множества неустойчивых и нарастающих процессов, придающих ему в рыночных условиях системный характер проявления. Приведем некоторые данные, приоткрывающие в определенном плане «завесу» современного кризиса. Так, для современного кризиса, как показывают приводимые нами данные, характерно сокращение наличных резервов (с 478,8 млрд. долларов до 435,4 млрд. долларов в 2008 г.; далее наблюдается снижение цен на нефть и нефтепродукты — с 92,29 долларов за баррель до 40,11 долларов; явным становится рост задол-

женности по заработной плате (увеличение с 2688 млн. рублей до 7765 млн. рублей); уровень инфляции повысился с 11,9% до 13,5%, и, наконец, произошло увеличение числа безработных с 4,3 млн. человек до 5 млн. человек.

Поставим отнюдь не риторический вопрос: если кризис как явление, уходит вглубь истории, и знаком человечеству давно, можно ли его спрогнозировать и предсказать «приход в мир»?

Спрогнозировать последствия кризиса, как утверждают ученые, можно¹. А вот предсказать — нет, и причин непредсказуемости много². Среди них специалисты особо выделяют следующие:

Во-первых, следует учитывать динамику обновляемости технологической базы (30–40 лет), а, следовательно, отраслевой и институциональной структуры, что влечет за собой изменение функциональных связей как между субъектами на разных уровнях (микро, мезо, макро), а также между сферами и регионами мировой экономики в целом. Отсюда понятно, что кризисы в своем проявлении опираются не только на общие закономерности циклического развития, но и на специфические формы их проявления на конкретных исторических этапах.

Это ведет к тому, что прослеживается тенденция «отхода» в современных условиях от «привычной» и «стандартной модели кризиса перепроизводства» эпохи капитализма, к новой, более сложной, имеющей достаточно «емкое», «расширительное» толкование. В условиях глобализации и кризис приобретает глобальный характер, включая в свое содержание новые аспекты, например, финансовый, связанный с функционированием мировой денежно-кредитной системы и приводящий к рождению так называемого «фондового пузыря».

¹ Дынкин А. Мировой кризис – импульс для развития инноваций. Проблемы теории и практики управления. 2009 г., № 4, с.9.

² Ольсович Ю. Психологические аспекты современного экономического кризиса. Вопросы экономики. 2009 г., №3, с. 40.

Следует учитывать постоянно происходящие дискретные, разнонаправленные сдвиги в технологических, технообменных сетях, финансовых связях и потоках, имеющих место на современном этапе, на глубину которых влияют многообразные факторы.

Так, в период 1970–1990 годов наблюдалась серия так называемых «блуждающих» кризисов. Это — энергетические «шоки» 1970-х годов, региональные финансовые кризисы 1980-х годов; трансформационные кризисы центральной и восточной Европы 1990-х годов; финансовый кризис 1997–1998 годов и др.

Эти экономические кризисы не переросли в мировой, так как подавлялись США, которые в тот период занимали контролирующие позиции на вершине мирохозяйственной пирамиды и сохранялся достаточный запас прочности в виде резервов роста эффективности и покупательной способности.

Обратимся к некоторым цифровым данным, характеризующим состояние современной экономики России. Например, за последние 2 года (2007 – 2008) темпы роста ВВП снизились до 5,6%; темпы инвестирования в основной капитал сократились в 2,3 раза; инфляция только за начало 2009 года по прогнозам приблизилась к 4%.

Прогнозы позволяют говорить о том, что в нашей стране предпосылки кризиса сформировались уже к 2006 году. Однако признаки нарастающих проблем были замаскированы высокими ценами на энергетические и сырьевые ресурсы, а, следовательно, и доходами на внешних и внутренних рынках. Поэтому кризис в полном объеме проявился гораздо позже. И причин его углубления гораздо больше, нежели дано в прогнозах. Выделим их.

Первая причина — исключительная узость фондового рынка (на нем торгуют 15 так называемых «голубых фишек»). Другими словами, он носит спекулятивный характер, когда приток и вывод капитала происходит очень быстро.

Во-вторых, велика зависимость бюджета страны от динамики мировых цен. В подобных условиях ликвидность банковской системы страны перед кризисом была чрезмерно сжата, в то время как бюджетные расходы, наоборот, велики, а, следовательно, адаптационные возможности экономики России были крайне низкими.

В-третьих, велика также зависимость экономики современной России от импорта, а, значит, наша экономика обладала низким иммунитетом, низкой устойчивостью.

Однако считаем, что, несмотря на указанные выше сложности Россия имеет возможности выхода из сложившейся кризисной ситуации с помощью решения комплекса рассмотренных выше задач, и, в частности, реализации основных направлений «Программы антикризисных мер», принятой в 2009 году¹. В реализации названной Программы государство должно объединить свои силы с профсоюзами, как достаточно значимой общественной структурой. Ведь не случайно в развитых странах государство стремится к объединению усилий с профсоюзами, что придает его деятельности более эффективный характер.

*О.А. МАЗУР,
кандидат экономических наук,
председатель Невинномысской городской
организации профсоюза «Защита труда»*

РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ — ОСНОВА ПРЕОДОЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

В состав городской организации «Защита труда» входят три первичные организации. Самая крупная — на Невинномысском «Азоте», где работают 4 тыс. человек.

Сейчас на «Азоте» численность нашего профсоюза 450 человек. Для начала деятельности было бы замечательно, но мы будем увеличи-

¹ Программа антикризисных мер. Газета АиФ, 2009 г., № 13, с. 4–6.

вать численность. При этом раньше было 6 освобожденных профсоюзных работников, это явный избыток. Осталось 2 освобожденных — ничего, справляемся. И еще бухгалтер.

Сейчас перед профсоюзной организацией «Азота» стоит задача очень четкая — перезаключить коллективный договор, где есть пункт о том, что работодатель обязуется обеспечивать рост реальной заработной платы, в том числе индексацию в соответствии с ростом потребительских цен Ставропольского края. Этот пункт является основной мишенью атаки работодателя.

В марте этого года была собрана так называемая «конференция трудового коллектива», где собрался марионеточный состав. Там проголосовали, чтобы заморозить заработную плату на «Азоте», что и было сделано.

На это мы отреагировали выпуском «Народной правды», где напечатали доходы работодателя. Дивиденды составили в 2008 году 24 млрд. рублей при том, что фонд заработной платы составляет 950 миллионов рублей.

Работодатель вынужден был отказаться от замораживания зарплаты до апреля 2010 года. С 1 октября должна быть повышена заработная плата согласно коллективному договору.

Мы выступили с требованием индексации зарплаты в 16%. Дополнительно потребовали выплатить работникам по 9000 рублей в качестве компенсации за замораживание зарплаты. Это резко активизировало часть профкома старого, карманного профсоюза. Они выставили требование работодателю, в том числе на встрече с ним, и сказали, что дальше они терпеть не намерены.

Есть у нас письма членов того профсоюза о том, что они готовы потянуть работодателя в суд, если не повысят заработную плату. То

есть косвенным образом удалось подействовать на тот старый, карманный профсоюз. Хотя здесь обольщаться не следует.

Свою позицию мы изложили в новом 30-тысячном тираже газеты «Народная правда», которая раздавалась у проходных предприятий города. В каждую вторую семью города, наверняка, попала наша газета.

Нельзя закрывать глаза на то, что некоторые руководители профсоюзов предают интересы работников, уходят от борьбы. К сожалению, это происходит неоднократно.

Для предупреждения предательства надо вводить больше рабочих в состав руководящих органов профсоюзов. Желательно, чтобы руководили профсоюзами рабочие, а не полностью освобожденные от производства работники. Поменьше нужно освобожденных работников, которые часто переходят на сторону работодателя.

Для улучшения положения рабочего класса надо обновлять средства производства. Так, на «Азоте» основная техника была установлена 30–35 лет назад. И только часть одного из цехов была построена 10–15 лет назад.

Без обновления производства рабочий класс уменьшается, просто исчезает. Средства производства уходят, предприятия начинают банкротиться, их закрывают. Поэтому надо очень жестко ставить вопрос об амортизации. И ставить надо вопрос перед совокупным капиталистом (государством), чтобы он повлиял на частных капиталистов. Сохранение рабочего класса зависит от выполнения элементарных законов капитализма, и мы вправе этого требовать.

Мы должны сослаться на Концепцию долгосрочного социально-экономического развития России. Там видны положительные тенденции. В том числе, там написано — 10% прироста реальных доходов каждый год на 2008–2011 гг. Так как рабочих в два раза меньше, то, учитывая иждивенцев, прирост реальной зарплаты для них должен со-

ставить 20%. Чтобы обеспечить этот рост надо к 20% роста денежной зарплаты добавить еще 12% — индексацию в условиях инфляции. А это в сумме 32% увеличения денежной зарплаты. Вот то, что необходимо требовать от работодателей, если они лояльны Путину и Медведеву. Если не лояльны, значит, идут вразрез с государственным руководством.

Всем нам предстоит большая работа, прежде всего на предприятиях. Через такую борьбу должен пройти рабочий класс, чтобы стать способным к достижению своей стратегической цели — преодолению отчуждения труда и обеспечению свободного развития каждого.

*С.С. МАЛЕНЦОВ,
профсоюзная организация «Защита»
завода «Электросила» (Санкт-Петербург)*

ПРОФСОЮЗНЫМ АКТИВИСТАМ НЕОБХОДИМА КОММУНИСТИЧЕСКАЯ ИДЕОЛОГИЯ

Наш профсоюз на заводе «Электросила» имеет небольшую численность, порядка 20 человек, по сути дела это ячейка. Задача повышения заработной платы стоит перед всем рабочим классом России, поэтому мы тоже включились всеми силами, которые есть, в эту борьбу.

У нас подошел срок заключения нового коллективного договора на предприятии, и по закону любой профсоюз имеет право делегировать в эту комиссию по подготовке коллективного договора хотя бы одного своего представителя. Мы делегировали нашего председателя, машиниста мостового крана Наталью Лисицину.

Наталья Лисицина выступила с идеей поэтапного повышения заработной платы до уровня стоимости рабочей силы. Она показала, какая заработная плата соответствует стоимости рабочей силы, и предложила поэтапно двигаться в этом направлении. Это вызвала шок у чле-

нов того профкома. Они не нашлись, что ответить, по существу сказать нечего, одни эмоции. На этом заседание окончилось.

Понятно, что без поддержки коллектива такую запись в коллективный договор сделать невозможно. И наша задача была, с одной стороны, — пропаганда самой идеи повышения заработной платы до стоимости рабочей силы, с другой стороны, популяризация своего профсоюза, своей ячейки, для того чтобы привлечь внимание.

Если почитать внимательно Трудовой кодекс, то в работе комиссии может принимать участие любой профсоюз, но не прописано, как делегируются делегаты на конференцию. Нас в число делегатов не избрали.

На конференции озвучили, что наш профсоюз поставил цель — довести зарплату до 200 000 руб. в месяц. Представители работодателя заявили, что они такую зарплату платить готовы, но эти деньги надо сначала заработать.

В целом работодателю удалось ухудшить коллективный договор. Если раньше были указаны сроки и проценты повышения зарплаты, то в новом договоре их нет.

Сейчас средняя заработная плата у нас по рабочим профессиям от 20 до 25 тысяч. Она не увеличилась и даже уменьшилась, так как премий стало меньше. Поэтому недовольство работников нарастает.

Чтобы немногочисленная профсоюзная организация могла существовать на заводе, лидеры этой организации должны быть привержены коммунистической идеологии. Иначе они не устоят.

Многие рабочие ждут, что какой-то профсоюз за них что-то должен решить, а они останутся в стороне. Так не бывает. Наша задача — в том числе и пробуждать сознание рабочих, их готовность к коллективным действиям за собственные интересы.

*Ф.А. МАРЗАГАНОВ,
соискатель Нижегородского
государственного университета им. Н.И. Лобачевского*

МИРОВОЙ КРИЗИС КАК ИМПУЛЬС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

Мировой экономический кризис 2008–2009 гг. превзошел ожидаемые негативные последствия. В России произошел крупный экономический спад. Для сравнения: индекс РТС в России снизился примерно на 72%, в то время как аналогичные индексы в США — только на 35%, в Китае — на 49%, в Индии — на 40%, Бразилии — на 50%. Таким образом, внешнеэкономические причины падения капитализации можно оценить примерно в 35%, но остальные 37% — это российские причины.

Однако по последним опросам социологов большинство российских предпринимателей и граждан склонно считать, что причины финансового кризиса кроются только в общемировых экономических процессах, а влияние внутренних российских факторов не столь значительно.

Но, на наш взгляд, именно на фоне кризиса стало видно, насколько Россия реально зависит от экспорта энергоносителей. По нашему мнению, не стоит строить иллюзий на тему «скоро кризис пройдет и все вернется». Кризис действительно пройдет, но по самым позитивным прогнозам вернуться к докризисному росту экономики мы сможем не ранее, чем через 3–5 лет.

Попытки государства хоть как-то реанимировать отечественную экономику в лучшем случае приводят к финансовым инъекциям в ту или иную отрасль экономики. Вливание денег в экономику приводит к сиюминутным эффектам, не дающим результатов в длительной перспективе, но данные меры приводят к инфляционным осложнениям, все глубже затягивающим экономику в кризисный крен.

Путь выхода из кризиса, по нашему мнению, следует прокладывать через инновационные отрасли, то есть необходим переход к экономике инноваций, а не упование на рост цены на нефть на мировом

рынке. Благодаря кризису в полной мере обнаружилась консервативность отечественной экономики, построенной на реализации стратегических запасов энергоносителей.

Роль государства, наряду с прикладными мерами по развитию инновационного сектора экономики, должна состоять в формировании в обществе понимания роли инноваций, культивировании инновационного подхода к хозяйственной деятельности, что, в свою очередь, формирует тягу предприятий и потребителей к инновационным продуктам.

Формирование нового качества экономического роста связано с осуществлением преобразований, призванных стимулировать деловую активность в творческом обществе, ее направленность на рост потребительской удовлетворенности и развитие творческой инициативы как предпринимателей, так и работников.

Необходимо формирование вертикально- и горизонтально-интегрированных хозяйственных структур в наукоемких отраслях в рамках государственно-частного партнерства, повышение доли расходов на образование и науку в составе ВВП, усиление государственного контроля за формированием и использованием амортизационных фондов в целях их реализации для инновационного обновления основных производственных фондов.

Формирование инновационной формы экономического роста и обеспечение высоких темпов социально-экономического роста требуют опережающего развития образовательной сферы, повышения качества подготавливаемых в системе профессионального образования кадров и значительного роста образовательного потенциала населения страны. Очевидно, что незамедлительной отдачи от инвестиций в развитие работников ожидать не приходится, однако без них невозможно устойчивое развитие. Мировой опыт показывает, что наиболее адаптивными являются экономики тех стран, в которых средний уровень образования населения выше. Именно адаптивность человеческого потенциала спо-

способствует развитию новых секторов экономики, постоянным изменениям ее структуры.

Необходимо понять и признать истину, что так называемое сопротивление нововведениям не есть лишь плод консерватизма, некомпетентности отдельных работников. Это — объективные и повсеместные трудности перехода к новому, преодоления существующего, налаженного. Последнее имеет самостоятельную ценность в любой организационной, культурной системе, ибо обеспечивает ее сохранение. Оно же поддерживается тем, что среда стремится приспособить новшество к своим особенностям, снижая потенциал идущих за ним изменений. Все это задает известную инерционность функционирования организационных систем и препятствует нововведениям.

Для управления же инновационными процессами важно то, что система только тогда будет открыта новшествам, когда их освоение станет условием ее сохранения. Именно создание таких условий должно стать задачей государства и общества.

*М.В. ПОПОВ,
президент Фонда Рабочей Академии,
доктор философских наук, профессор
Санкт-Петербургского государственного университета*

ПРИЧИНЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА И ПУТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

Необходимо выработать рекомендации, которыми могли бы пользоваться государственные органы, работодатели и организованные в профсоюзы работники, чтобы решить крупную проблему, которая стоит сейчас перед Россией — проблему выхода из экономического кризиса. Хотя кризис мировой, в каждой стране принимаются разные меры по выходу из него, по-разному оцениваются перспективы выхода из кризиса. Некоторые, в том числе российские ученые, в научных журналах заявляют, что перспективы очень плохие, тем более на фоне тех мер, которые углубляют кризис в нашей стране. Например, остановка

производства, сокращение персонала, падение заработной платы — все это приводит к увеличению разрыва между платежеспособным спросом и товарной массой, которая его превышает. Многие «деятели» задались целью увеличить эту разницу, тем самым усугубив ту кризисную ситуацию, которая сегодня имеет место.

Первый вопрос — в чем причина того, что мы попали в этот самый кризис? Причина относится не только к нашей стране, но и к ситуации во всем мире. Она состоит в том, что в условиях государственно-монополистического капитализма, к которому по существу можно отнести все экономики ведущих стран мира, был осуществлен или была сделана попытка осуществить возврат к стихийному механизму рыночной конкуренции, то есть к тому, что давно уже отброшено не только практикой, но и экономической теорией. Кейнсианство уже давно вошло не только в умы, но и в практику. Однако на волне монетаризма нас снова убеждали в том, что рынок все решит, он все обеспечит, он все отрегулирует. Но мы знаем, что это регулирование происходит через разрушение производительных сил, уничтожение основных фондов, сокращение занятости. Это, собственно говоря, и произошло и очевидно для тех, кто изучал экономическую теорию и кто правильно оценивает современный этап экономического развития в мире, тот этап, на котором производство идет «на заказ».

Мы видим по телевизору, что наш Президент или Председатель правительства поехали продавать не готовые товары, а идею товаров, например, истребителей «СУ» или «МИГ»ов, идеи подводных лодок, подводных кораблей. Только после этого к нам в данную сферу приходят деньги, затем начинается производство. Мир работает «на заказ». Какой свободный рынок? Весь мир уже «идет с рынка», а некоторые опять «собрались на рынок». По моему убеждению, это главная причина, которая вовлекла нашу страну в кризис. И поэтому, кроме того, что мы могли бы сказать, что вообще капитализм чреват кризисами, но это общий разговор, следует подчеркнуть особо, что данный кризис, со-

вершено определено, возник на той же почве, что и в Америке — из-за ослабления государственного управления, руководства хозяйственными делами. Возобладала точка зрения, что мы сейчас начинаем выходить из кризиса, все это отдадим обратно, все рычаги государственного регулирования выбросим и опять погрузимся в пучину рыночного саморегулирования. А к чему это приведет? Сейчас мы отдадим имущество государства «эффективным собственникам», которые и привели страну в кризис. Причем кризис показал нам, насколько «эффективны» эти собственники. Наконец раскрылось, что «наши дорогие» собственники не обеспечивают даже амортизацию.

Амортизация — это, как известно, «неумирание» производственных фондов. Нынешние собственники сплошь и рядом исходят из периода амортизации в 100 лет, и естественно, одно за другим все «умирает». Почему гаснет свет? — Старая электротехника. В двух районах Москвы погас свет. У нас в Петроградском районе выключился свет, потому что подстанция работает с 1928 года. И мы знаем, чем занимался Чубайс, будучи на посту руководителя РАО ЕЭС. Он переучивал тех людей, которые думали, что электричество вырабатывает генератор. Теперь мы знаем, что электричество, оказывается, вырабатывают генерирующие компании, распределяя деньги, которые идут от тех, кто оплачивает все время возрастающие тарифы. Что такое «амортизация»? Неумирание. Что значит необеспечение, несоблюдение нормы амортизации? Нормы амортизации берутся не с потолка, они объясняются нынешним этапом развития. Цикл обновления техники определяется циклом создания новых средств производства, составляет не более десяти лет, а в вычислительной технике два–четыре года. А что у нас творится с циклом обновления основных производственных фондов или основного капитала? На Сестрорецком хлебозаводе — 100 лет. Амортизационные отчисления заведомо «перекачиваются» в прибыль, туда же идет основная часть заработной платы, поскольку выплачивается по нашим подсчетам 10% от стоимости рабочей силы, от того, что нужно для

нормального воспроизводства работника. Затем происходит этап «отмывания» этих денег, который состоит в уплате небольших налогов, так как у нас очень «хорошая» налоговая система.

А куда дальше идут деньги, которые не пошли на обновление основного капитала и не пошли на заработную плату? Они идут по месту регистрации. А наши крупнейшие предприятия зарегистрированы в оффшорах. Значит, деньги не просто выводятся из экономики. Они выводятся из страны, из России. Закупаются, в основном, иностранная продукция, в том числе за счет государственных средств, нашими деньгами поддерживаются, в основном, иностранные производители. Как же может Россия подняться в этих условиях, при таком способе хозяйствования? И получается не «Россия — вперед», а «Россия — назад».

Отсюда и предложения, что нужно сделать, и требования, которые надо сформулировать. К сказанному следует добавить некоторые цифры. Общая сумма стоимости основных производственных фондов России — 60 триллионов рублей. При периоде обновления 10 лет, каждый год на счета предприятий, не банков, а предприятий, но в банках, должно откладываться 6 триллионов рублей. А за два года — 12, а за пять лет — 30 триллионов. Эти деньги, предназначенные для замены оборудования, должны сначала лежать, а затем идти на замену оборудования, но они уплывают в оффшоры. Если бы не уплывали, через пять лет можно было бы обновить половину парка оборудования. И вторые пять лет продолжать наращивать снова амортизационные отчисления на счетах, при этом банки будут иметь гораздо большие ресурсы, для того чтобы давать кредиты. Но чьи это средства? Средства предприятий. А нам говорят: «мы поможем предприятиям». Не надо помогать предприятиям, не надо их грабить! Но их грабят.

Как решить эту проблему? Для этого государство должно выполнять свою миссию. Это не относится к политике. Это элементарно, это элементарное требование капиталистической экономики. Возьмите старые книги по политэкономии, изданные раньше «Капитала». Карл

Маркс взял всю эту старую бухгалтерию из бухгалтерских книг капиталистов. Амортизационные отчисления — это святое. Как не обеспечивать восстановление основного капитала? Ну, а если поставить вопрос еще и о накоплении? Какая часть прибыли должна быть направлена на накопление капитала, если это капиталисты, а не «жулики»? Не меньше 50%. Мы не слышали, чтобы кто-то брал часть прибыли и отправлял на накопление. Они не обеспечивают даже амортизацию. И после этого спрашивают, почему сломалась Саяно-Шушинская ГЭС, если в 2007 году нужно было направить 15 миллиардов рублей, а направили 7,5. То есть, на «неумирание» — на амортизацию надо 15, а направили 7,5. Понятно было, что она «умрет», она «умерла», но ещё и люди умерли — погибли. И это преступление. Причем преступление и экономическое, и уголовное. И то, что в данном случае виновник Чубайс, — это бесспорно. И он заслуживает смертной казни. И государство несет за это ответственность в целом, так как оно не обеспечивает выполнение своих собственных обязанностей. За амортизацией должно следить государство, оно как совокупный капиталист, а иначе отдельные капиталисты все «растащат» и разорят.

Что касается цифр по перегонке заработной платы в прибыль, они также большие. Насчет перечисления в оффшоры мы точно знаем, что крупнейшие российские олигархи хранят там и отправляют деньги именно туда. Например, Лисин Владимир, третье место в рейтинге олигархов, собственник трех перегрузочных компаний Санкт-Петербургского порта. Половина акций принадлежит компании, зарегистрированной в Дании, половина — зарегистрированной на Кипре. Куда должны пойти деньги после того, как заплатили налоги? Они должны пойти за границу — часть в Данию, вторая часть — на Кипр. Можно ли их вернуть обратно? Непонятно даже, как возвращать. Надо, чтобы они не уходили и попадали куда надо: на счета амортизации, на выплату зарплаты.

Что происходит у нас? То, что достается нашему Правительству и Президенту для регулирования – это крохи, вот они их «собирают» и отправляют в банки. А что делают банки? Я могу доложить, что банков по сути дела у нас нет. Потому что банком называется такая финансовая организация, которая временно свободные в производстве средства аккумулирует и направляет тем, у кого временная нехватка в процессе воспроизводства капитала. Наши «банки» этим не занимаются. «Банки» наши берут первоначальную сумму, которая позволяет зарегистрировать то, что они называют банком, потом идут в Центробанк и получают деньги, не свои, а государственные. Раньше ставка рефинансирования была 12%, потом когда за границей стали с 2,5% ставку рефинансирования уменьшать до нуля, у нас ее подняли до 13%. Затем «одумались» под волной критики, опустили ее сейчас до 10%. Сегодня это взаимодействие выглядит так: берем деньги в Центробанке под 10%, а сами выдаем под 20%. Это спекуляция. Я не хотел бы акцентировать внимание на моральной стороне вопроса. Просто хотел бы задать вопрос: кто будет заниматься производством в России, если государство позволяет таким образом обогащаться, если можно просто взять чужие деньги — государственные деньги, и отдать их в рост другим? Неужели кто-то будет мучиться с производством? Представляете, вы, например, бумагу делаете: и технология, и условия труда, и заработная плата, и борьба с профсоюзами. Какие предприниматели захотят этим заниматься? Ситуация, аналогичная ГКО. Покупаешь облигацию ГКО — тратишь 50 миллионов. Через год, в конце года, получаешь 100 миллионов. Кто же будет заниматься производством? А Дума включала в госбюджет «обслуживание» этого долга по ГКО. Из бюджета прямо шёл финансовый поток на то, чтобы обеспечить эту спекуляцию. Это вопрос, который относится к деятельности государства в условиях государственно-монополистического капитализма. Тем не менее, даже высокопоставленные лица, тот же самый вице-премьер Шувалов, начинают извиняться за то, что мы сейчас участвуем в организованном государст-

венном регулировании. Дескать, как только мы немного наладим экономику, мы опять-де отдадим имущество тем же самым «эффективным собственникам», которые экономику до этого всего довели, и которые Россию разграбили. И они почему-то при этом называются «эффективными». Эффект действительно ошеломляющий.

Больше аналитическую часть продолжать не будем. Сформулируем, что нужно сделать. Что нужно сделать государству? Государству необходимо принять закон об амортизации, согласно которому государство должно поддерживать только те предприятия, которые обеспечивают соблюдение нормальных сроков амортизации, диктуемых техническим прогрессом — не более 10 лет, применяя все необходимые финансовые рычаги, и в том числе юридические меры, для лишения собственности тех, кто их не выполняет. Те, кто не обеспечивает за 10 лет воспроизводство основного капитала — не капиталисты. Вот о чем идет речь. Следует заставить капиталистов быть капиталистами. Это дело класса капиталистов. А государство, как известно — это государство того класса, который правит. У нас сегодня правит класс капиталистов. Он должен заставить капиталистов быть капиталистами. Не хотят этого делать? Всё, уходи из капиталистов, пожалуйста, иди куда угодно.

Государство должно добиться соблюдения того, что записано в Трудовом кодексе. Повышать реальное содержание зарплаты — это закон. Надо составить программу повышения уровня реального содержания зарплаты с приближением к стоимости рабочей силы. Следует поддерживать тех предпринимателей, которые эту задачу решают, потому что работники — это главная производительная сила. И никакие нововведения невозможны без людей, но не тех, которые думают о куске хлеба, а без людей, которые являются грамотными, образованными и достаточно обеспеченными.

Среди приоритетов, которые нам обрисовал Президент, на первом месте, к сожалению, стоят сырьевые — отправлять хорошее сырье в хо-

рошие страны по хорошим ценам. Промышленность и сельское хозяйство в приоритеты не попали. В приоритеты попадает медицинская промышленность, потому что к ней еще можно приспособить нанотехнологии, которыми управляет Чубайс. А нанотехнологии невозможно приспособить к ржавым станкам и оборудованию. Поэтому они не могут внедряться. Получается «пустота».

Необходимо обеспечить главную производительную силу. И для этого существуют государственные законы, для этого существуют экономические законы. И существует твердый закон: «если вы собираетесь осуществлять нововведения, осуществлять НТП — смотрите первый пункт, об обновлении». Тогда вы обеспечите рост производительности труда. Если рост производительности труда опережает рост заработной платы, то обеспечивается снижение себестоимости, снижение издержек. Доля зарплаты в стоимости продукта сокращается, поэтому рост заработной платы, номинальной и реальной, вполне совместим с ростом прибыли. Речь идет о том, что единственно надежный путь к увеличению прибыльности капиталистических предприятий — путь, когда заработная плата повышается соответствующим темпом.

Необходимо на основе снижения затрат труда, если мы занимаемся нововведениями, обеспечить рост производительности труда. А это задача, прежде всего, предпринимателя — потому что работник может повысить лишь *интенсивность* своего труда. Производительность труда может повысить только предприниматель, через внедрение научно-технических достижений. И если будет новая техника — будет повышение производительности труда. Не будет новой техники — будет увеличение затрат труда на единицу продукции. Хотя за единицу времени можно будет делать больше продуктов, но в этой единице продуктов будет больше труда. Надо снижать трудоемкость и на этой основе понижать цены и тарифы.

Что было сделано у нас? Товарищ Зубков, прежде чем перестать быть председателем Совета Министров, создал график повышения цен

и тарифов на три года вперед. И поэтому товарищи Путин и Медведев имеют возможность теперь каждый раз притормаживать рост тарифов, утверждая, что они повышаются не на столько, на сколько запланировал Зубков, а меньше. И «как бы» они решают задачу, что они «как бы» спасают народ. Хотя на самом деле сама линия повышения тарифов «враждебна» развитию экономики. Значит, мы должны требовать понижения цен и тарифов. И, между прочим, когда нам рассказывают о том, что нам некуда девать машины, напрашивается вывод, что надо продавать их дешевле. А если не берут, — то еще дешевле.

Посмотрите, что делают наши уважаемые капиталисты во время кризиса. У них товары не берут. Они, конечно не выливают молоко, как было в 1929 году. И они не кладут под пресс автомобили. Нет, ну продайте их вдвое дешевле, мало вдвое — втрое. С ними же ничего не делается, они просто у вас «валяются». Нет, лучше прекратить работу, остановить производство, впроголодь держать рабочих, но только не снижать цену. Вот что происходит сейчас.

Граждане, вы же за рынок? Что такое рынок? Не покупают по этой цене — снизьте. Как осуществляется рыночное регулирование? Только таким образом. Нет спроса по такой цене — это не значит, что нет потребности. Снизь цену! Это требование к Правительству и к государству, а требования к работодателям — осуществлять амортизацию, как положено, повышать реальное содержание зарплаты, как положено, снижать цены на свою продукцию, чтобы завоевывать свой рынок. Вот что они должны делать в экономике, в которой есть рынок. Кто же завоевывает рынок путем повышения цены?

Люди, экономически безграмотные, волнуются, что доллар падает. В американской промышленности растет производительность труда. В соответствии с этим спокойно можно понижать цены на американскую продукцию, и сделать это одновременно на все экспортируемые из Америки товары. Как это сделать? Путем уменьшения курса доллара. Для чего это делается? Чтобы захватить европейский и азиатский ры-

нок. И единственно, кто у нас может пострадать из-за этого — те, кто накопил доллары. Так, наверное, те люди, кто планируют это в Америке, думают не о тех, кто в России накупил доллары, а о том, как поднять свою экономику для развития. А наши, которые ездят в Америку, думают не о том, чтобы узнать, как там организуется производство, а о том, что там продают. Продают то же самое и дешевле, потому что то, что там продают — сюда привозят.

Что требуется от работников? А от работников требуется добиться значительного повышения зарплаты, приближения ее к стоимости рабочей силы. Добиться от Правительства, от государства и от работодателей. Я напоминаю то, что писал в прессе, в своих выступлениях вице-президент Ассоциации предпринимателей и работодателей Юргенс. Он считает, что с такой зарплатой, какая есть в России, не будет никакой передовой экономики, ни новой техники, ничего. Какая может быть инновация, если люди столько получают? Но капиталисты никогда не будут поднимать зарплату сами. Это задача профсоюзов. Поэтому у работников не должно быть никаких иллюзий, что если сформулировать рекомендации в отношении государства и в отношении работодателей, то государство и работодатели их учтут. Этого не будет, пока организованные в профессиональные союзы работники этого не потребуют и не предпримут известные действия для того, чтобы этого добиться. Например, 17 ноября — митинг на АВТОВАЗе, и одно из требований митинга — национализация предприятия.

Пока трудящимися не будут предприняты соответствующие действия, выхода из кризиса не будет. Поэтому настрой на то, что нужно ждать — неправильный. Вы можете ждать сколько угодно. Никто зарплату по своей инициативе не повысит и никто отчислений на амортизацию просто так делать не будет, если можно эти деньги промотать. Это вещи, которые делаются под известным давлением. И мы должны действовать в соответствии с тем, в какой экономике мы находимся.

Мы находимся в экономике государственно-монополистического капитализма, свободный стихийный рынок у нас позади. Существует понятие «институциональная экономика». Профсоюзы — это один из институтов такой экономики. Они задействованы в формулах курсов по макроэкономике, которые мы читаем.

Я хотел бы рассказать, что делается для приближения заработной платы к стоимости рабочей силы в ЗАО «Первый контейнерный терминал» Российским профсоюзом докеров и трудовым коллективом, а также о тех типичных трудностях этого процесса и путях их решения, которые там проявляются.

Докеры первыми рассчитали стоимость рабочей силы (это сделали товарищи Ремизов и Градусов). С тех пор расчет в разных вариантах вошел в практику профсоюзов. Но в практической деятельности мы сталкиваемся не столько с вопросом, больше или меньше должна быть заработная плата, сколько с проблемой, как нам обеспечить самую направленность этого движения, вне зависимости от того, как мы рассчитали стоимость рабочей силы. Расчет — это только первый этап, но даже на этом этапе, как мы обнаружили, некоторые работники боятся сделать расчет, потому что боятся увидеть, в какой ужасающей нищете они живут, что они не сводят концы с концами. А что такое расчет — это показатель того, сколько нужно работникам, чтобы просто нормально жить, чтобы народ в России не вымирал. В расчете речь идет не о каком-то светлом будущем, а о выживании рабочего класса.

После расчета докеров этот же вопрос был поставлен на повестку дня нашими крупнейшими профсоюзами — профсоюзом «Защита труда», Профсоюзом авиадиспетчеров, Профсоюзом работников радиолокации, радионавигации и связи и рядом других, в том числе ФНПРОВскими. Стоимость рабочей силы оценена на уровне более 200 тысяч рублей в месяц в случае одного работающего в семье и на уровне более 150 тысяч рублей в случае двух работающих.

Еще одной сложностью является то, что нередко борьба между работниками и работодателями проходит через профсоюз. Вчерашние рабочие, а ныне освобожденные профсоюзные работники очень быстро становятся фактически сторонниками и советниками администрации.

Мелкие проблемы на пути к повышению реального содержания зарплаты решаются силами одного профсоюза, но при решении крупных проблем требуется очень большая борьба. Сначала мы шли вширь, принимали другие организации в Федерацию профсоюзов России, наконец был собран съезд ФПР, который принял Программу коллективных действий, где указано, что нужно вывести зарплату на уровень стоимости рабочей силы. После этого в Москве собрался Съезд рабочих России, и там принято решение считать борьбу за это важнейшей задачей рабочего класса. Это означает, что без солидарного соединения всех боевых профсоюзных организаций в коллективных действиях эту задачу не решить. Авангард движения — боевые организации, как, например, профсоюзы авиадиспетчеров и докеров, которые имеют успехи в этой борьбе, встречают колоссальное сопротивление своих работодателей, которые испытывают давление со стороны всех прочих работодателей, стремящихся не допустить подобных прецедентов.

Нужно понимать, в чем сложность задачи. Кейнсианская экономическая политика государства была нацелена на то, что тихо-спокойно идет инфляция, сознательно организованная по рекомендациям Кейнса, чтобы рабочие на отдельных предприятиях не бастовали, она организована как стихийное бедствие, которое за год отнимает у рабочих 10–15%. А что такое повышение уровня реального содержания заработной платы? Это означает, что мы выбиваем у правительства всю основу этой обманной экономической политики, характерной для всех развитых государств мира. Стоит задача борьбы за то, чтобы «не быть на том эскалаторе, который все время идет вниз». Профсоюзы сегодня бегут по этому эскалатору вверх, а инфляция

сносит их вниз. Повышение реального содержания заработной платы означает: «инфляцию долой!», то есть индексация зарплаты плюс еще хотя бы копейка.

Против стоимости рабочей силы трудно возражать, раз нас втянули в капиталистическое товарное хозяйство, где товары продаются по стоимости, давайте — по стоимости и платите, чтобы издержки на производство товара «рабочая сила» компенсировались.

Итак, поставлена очень крупная задача: выйти из нищеты, прекратить вымирание населения России. И это надо сделать солидарными действиями профсоюзов. Хорошо известно, что поодиночке профсоюзы «забивают». Чтобы этого избежать, надо собираться и рассказывать друг другу о способах борьбы с этими приемами работодателей. Отсюда роль Российского комитета рабочих — организованным профсоюзам просто больше негде учиться, обмениваться опытом. Обмен опытом — это уже не общая теория. Для того, чтобы были солидарные действия, представители рабочих организаций должны встречаться.

Рассчитать стоимость рабочей силы может любой представитель профсоюза. Далее пишется письмо работодателю с просьбой «начать коллективные переговоры по приближению заработной платы к стоимости рабочей силы». Спешить начинать коллективный трудовой спор не стоит, поскольку это будет следующий этап.

Далее работодатель издает приказ о начале переговоров по приближению заработной платы к стоимости рабочей силы. Заметим, что профсоюзу нужно научить работодателя писать такие приказы. Далее назначаются представители сторон. Все сделанное на данном этапе — элементарно и это может сделать каждый профсоюз.

Далее администрация начинает тянуть эти переговоры, поскольку они ей жутко не нравятся. Участвующие со стороны докеров освобожденные на период переговоров работники (которых докеры давно тренируют, например товарищ Каретников — ас ведения коллективного трудового спора) в это время «сидят» на переговорах и ходят по брига-

дам. Очень важный момент — это регламент переговоров. Например, докеры сразу записали в регламенте, что будут приглашать консультантов, благодаря этому консультанты могли участвовать в процессе переговоров вместе с освобожденными рабочими на стороне докеров.

Первое, что потребовал работодатель, — написать обоснование для расчета стоимости рабочей силы, то есть зачем нужна машина, квартира и др. Обоснование пишется очень просто, в произвольной форме — его смысл в том, чтобы оно было (нельзя, чтобы его не было). Например, формулировка обоснования может быть такой: при повышении зарплаты вырастет производительность труда. То, что работодатели общими усилиями сделали платным: жилье, образование, медицина — теперь и составляет в расчете на месяц самую большую величину, почти две трети.

Администрация не согласилась с расчетами и обоснованием докеров, даже представила альтернативный расчет своего консультанта, в ответ на это консультантами профсоюза, участвующими в переговорах, были представлены еще более квалифицированные обоснования, и тема обоснованности расчетов была закрыта.

В связи с тем, что в последнее время объемы грузовых перевозок через порт уменьшились, при этом зарплаты докеров упали на 26%, в процессе переговоров профсоюзом на каждом заседании ставится перед администрацией вопрос: «каковы финансовые итоги работы предприятия (эти данные работодатели должны предоставить согласно Трудовому кодексу), хотя бы доля зарплаты в доходе. Администрация такой информации не предоставляет, хотя и так ясно, что при расчетах с судовладельцами в долларах доходы терминала выросли.

Далее в один прекрасный день начинаются коллективные действия, а именно: абсолютно все рабочие начинают работать по правилам, при этом никаких объявлений не делалось.

Во время этих действий произошла встреча председателя профкома товарища Саржина с генеральным директором на тему, что же мож-

но придумать в целях повышения зарплаты — например, повысить классность докерам, так как работают они по первому и второму классу, а зарплату получают по четвертому. Под давлением коллективных действий всех докеров сразу аттестуют по третьему разряду, а это дополнительно 4800 рублей в месяц.

Вывод такой: результаты приносят только коллективные действия. Нужны коллективные действия, во-первых, в масштабах коллективов, во-вторых, в масштабах всей страны. Докеры со своим желанием в одиночку решить проблему будут просто двигаться от одного протокола разногласий к другому, получая подачки от администрации. Раз уж в решении съезда была утверждена программа коллективных действий по приближению заработной платы к стоимости рабочей силы, нужно выполнять задуманное и организовать солидарные коллективные действия боевых профсоюзов по всей стране. Это должно быть сделано централизованно и организовано, поскольку у работодателей имеются объединения для централизованного и организованного подавления рабочего класса.

Отношение к этой трудной задаче должно быть, как на войне. Поколение, которое было перед нашим, выиграло Великую Отечественную войну, наша задача сделать так, чтобы население России хотя бы не вымирало. Будем считать, что это наш долг.

Безработные — это не наша проблема по той простой причине, что нельзя объять необъятное. Во-первых, всех безработных сажают на шею работающим. И поэтому все, кто остается на работе, им помогают. Государство дает им деньги, и безработные нависают над рабочими. Благодаря этой армии безработных понижается зарплата. Государством создается такая система, когда безработные выполняют задачу предпринимателей. Поэтому какие-то формы организации безработных во всем мире сводятся к тому, что этим занимается государство.

Лучшее средство для борьбы с безработицей — хороший колдоговор, как тот, что докеры продлили до 2011 года. У них ни одного чело-

века нельзя уволить с работы без санкции профсоюза докеров. Они бились за это полтора года. А вот биться за тех, кто этого не сделал — это проигранное дело. Благие пожелания, конечно, хороши, но давайте хотя бы работать с теми, кто еще работает.

На каждом предприятии можно создать организацию «Защиты труда». Оформлять очень легко. Вот, пожалуйста, привезли бы документы, сдали, и вас бы зарегистрировали. Вопрос в такой жесткой ситуации, которая у нас сейчас, должен ставиться жестко. Не член профсоюза — никто тебе помогать не будет. И предприятие пропадет, и ты как член коллектива пропадешь. А если вы собираетесь спасти тех, кто не хочет быть членом профсоюза, — это означает зря тратить время и силы.

Профсоюзную организацию можно создать хоть по 3 человека на предприятии. После этого можно создать территориальную организацию. Тогда у вас будут и известные права, и тогда вы сможете проводить и то, что у вас прописано и законом о профсоюзах, и Трудовым кодексом. А если человек не хочет вступать в профсоюз, первый шаг человек для своего спасения сделать не хочет — значит, он хочет умереть. И умрет. Мы попали в ситуацию, когда люди, которые не хотят и не умеют коллективно бороться — умрут. Новое поколение выживет. В борьбе выживают те, кто борются, а те, которые плачут, не выживают.

Согласно нашей Конституции человек имеет право состоять в каких угодно объединениях и в каком угодно количестве. В нескольких профсоюзах в том числе. Поэтому то обстоятельство, что меня уволили с завода, еще не означает, что я прекратил свое членство в профсоюзе.

У докеров существует такая практика — они платят 2% от заработка в профсоюз, один — на «поддержку штанов», а второй — на забастовочную борьбу. А когда уходят с работы по профзаболеванию, то создается организация бывших рабочих, они числятся в профсоюзе и платят 1%.

Заккрытие предприятия тоже автоматически не означает, что те, кто были в профсоюзе, будут без организации, им просто необходимо при-

писаться к другой профорганизации. Но если они не будут этим заниматься, вы им не поможете.

Как вы их будете спасать? Никак вы их не спасете. В этой ситуации есть разовое решение, а есть фундаментальное. Вот если у вас есть различные профсоюзные организации, например, «Защиты труда», хоть по 3 человека и есть территориальная организация, то это значит, что любой уволенный из любой организации, принадлежащей территориальной организации, может быть приписан к любой другой. И даже в таком тяжелом случае все эти члены профсоюза, готовые бороться за свою судьбу, будут бороться.

Без профсоюза борьба невозможна и одиночкам мы не помогаем. Время такое жестокое. Мы плохие — мы помогаем тем, кто борется. Тем, кто не борется, мы не помогаем, потому что тогда не хватит сил поддержать основные источники борьбы. Надо быть реалистами в этом отношении. Мы сюда приехали разобраться, как лучше бороться.

Нам не нужно уничтожение частной собственности в том смысле, чтобы, скажем так, «всё сжечь» — как поступали крестьяне в прошлом. Нам нужно созидательное уничтожение. Главное средство уничтожения частной собственности — создание крупной обобществленной индустрии, на которой основан социализм. Как только в какой-то стране разрушена крупная машинная индустрия, никакого перехода к социализму не получится. Это в соответствии с определением социализма, взятым из работы В.И. Ленина «Империализм как высшая стадия капитализма». В этой работе говорится, что единая капиталистическая монополия, обращенная на пользу всего народа и потому переставшая быть капиталистической монополией, означала бы социализм. Мы в своих нынешних решениях обращаемся, в основном, к капитализму. Весь дух наших решений — обращаться к коллективному капиталисту и к рабочему классу, при этом последний должен заставить коллективного капиталиста повлиять на частного капиталиста.

Но мы должны видеть и другие, генеральные линии. Тот, кто мечтает о социализме, тот должен заботиться о крупном производстве. Если умрет производство, рабочий класс умрет. А идея социализма от этого не умрет, но она станет утопической идеей, потому что утопизм заключается в том, что нет той силы, которая смогла бы реализовать соответствующие идеи на практике.

В настоящее время у государства пока нет понимания, что необходимо именно обновление производства. Господствуют термины типа «нанотехнологии», «инновации» и т.п., причем, внедрением нанотехнологий занимаются люди, которые, по сути, разрушают объекты народного хозяйства (пример — Саяно-Шушинская ГЭС).

Социализм делается не из пыли, не надо разрушать всё, что связано с капитализмом. Еще Ленин говорил, что буржуазная революция выгодна рабочему классу. Только после буржуазной революции рабочий класс сможет совершить свою. Поэтому «отмахиваться» от задач поддержания, создания капитализма, на основе которого можно построить социализм, ни в коем случае нельзя. Мы сейчас обеспокоены больше всего судьбой рабочего класса. Без производства нет рабочего класса.

*К.А. Сенков,
токарь ОАО «Нижегородский водоканал»*

НАЧИНАЯ С ПРОСТЫХ ЗАДАЧ, ГОТОВИМСЯ К СЛОЖНЫМ

Я являюсь членом действующей профсоюзной организации работников жизнеобеспечения. Наше предприятие из числа тех, где сразу приходят и в лоб говорят: не надо забастовок.

Недавно меня избрали в состав профгруппоргом. Ко мне подходили, спрашивали: «Справишься?» Я говорю: «Попробую». Начальник участка вышел из профсоюза. И профсоюз стал рабочим на нашем участке.

Сормовский и Московский районы Нижнего Новгорода когда-то были объединены в один Сормовский район, и на его территории находились три предприятия — «Машиностроительный завод», «Красное Сормово» и авиационный. Работников на каждом было более 30 000. Прошло время, на одном заводе осталась четвертая часть, а на другом — десятая.

Те люди, которые ушли, сейчас торгуют у проходных текстилем, если можно так назвать, товаром. Как и для чего их защищать профсоюзам?

Казалось бы, что делать работникам «Водоканала»? Какие темы можно поднять в цеху? Первый вопрос — выполняется ли коллективный договор? Самое простейшее — обеспечение успешной работы. Я обращаюсь к работникам: «Всем выдают вовремя спецодежду?» Прошел 4-й месяц, а сроки постоянно переносятся.

Эти вопросы в профкоме задавать руководителям администрации не хотят.

Собираю на участке собрание. Помещаю объявление «О выполнении коллективного договора». Проходит собрание, отмечаем, что коллективный договор во многом не выполняется, составляю протокол в двух экземплярах, беру себе один.

Проходит месяц, меня спрашивает и руководитель участка — ну, как? Я говорю — никак, я жду, материал готовится. Выписываем весь список из карточки, где кто получал спецодежду, составляем график задержки, сроков невыполнения и так далее. Выступаю с этим перед товарищами. Получается коллективная ответственность. Выписал все. Отнес в профком, заверил. И уже мне сказали, что этот список задержки будет у нас на доске объявлений профсоюзной группы висеть постоянно. Председатель профкома смотрел-смотрел, а потом подписал — согласовано.

Решим эту задачу, будем решать задачи посложнее.

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

ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЯПОНСКИХ ПРОФСОЮЗОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

В Японии произошли существенные изменения в деятельности профсоюзов, сосредоточившихся на вопросах социальной справедливости для работников, эффективного управления человеческими ресурсами, а в последние годы решении социально-экономических и международных проблем в условиях глобализации. На первый план в стратегии профсоюзов выдвинулось не только повышение заработной платы, но и сокращение продолжительности рабочего времени, улучшение жилищных условий, обеспечение спокойной старости и т.п. На условия труда влияла глобальная конкуренция, ведущая к интенсификации труда в целях экономии затрат. В действительности продолжительность рабочего времени не сокращалась и утомление в результате интенсификации накапливалось. Система оплаты труда по старшинству заменялась системой, ориентированной на способности, постепенно сокращалась практика пожизненного найма. Материальные условия улучшались благодаря росту заработной платы, тогда как условия труда ухудшались.

В условиях экономического кризиса благоприятные материальные условия жизни оказались подорванными. С одной стороны, возникла нестабильность занятости в результате реструктуризации предприятий, роста числа банкротств и безработицы, с другой — произошло сокращение государственных программ социального обеспечения. Кроме того, возникла угроза безопасности жизни из-за экологических проблем. Помимо указанных явлений в условиях углубления экономической дифференциации между передовыми промышленно развитыми странами, включая Японию, и слаборазвитыми странами увеличивается число японских предприятий, переносящих свое производство за границу, а японские профсоюзы сталкиваются с проблемой солидарности с теми, кто работает на этих предприятиях.

Согласно обследованию, проведенному министерством труда, численность постоянно занятых работников неуклонно снижается, тогда как число занятых неполное рабочее время и переведенных в другие места работников значительно увеличилось. Абсолютное и относительное сокращение постоянной занятости отражается и на коэффициенте юнионизации (степени охвата рабочей силы профсоюзным движением), который составил 35,4% в 1970 г., 30,8% в 1980 г., 25,2% в 1990 г. и 21,5% в 2000 г.

Реагируя на эту негативную тенденцию, профсоюзы сталкиваются с необходимостью распространения своего влияния на непостоянных работников. Крупнейший национальный профсоюзный центр Японии Denki Rengo опубликовал «Декларацию XXI века», в которой представил стратегию организационного развития и концентрации кадровых и финансовых ресурсов с целью юнионизации частично занятых и переведенных рабочих, а также вышедших на пенсию.

Отраслевые федерации профсоюзов становятся более активными в проведении политики юнионизации непостоянных занятых. Обследование более 22 федераций, проведенное Японским центром производительности, показало, что из них 36% объединяли частично занятых, 36% — вновь принятых на работу после выхода на пенсию и 59% тех, кто работал в компаниях, действовавших на основе субподрядных или кооперационных соглашений. Ряд федераций профсоюзов, подобных Denki Rengo, предпринимают попытки создания системы, с помощью которой рабочие смогут вступать в профсоюз не через организацию компании, в которой они работают, а непосредственно на индивидуальной основе.

Одновременно положительной явилась тенденция увеличения числа высококвалифицированных работников. В Японии и синие, и белые воротнички входят в один и тот же профсоюз предприятия, политика и деятельность которого обычно направлены исключительно на производственных рабочих. Однако в середине 80-х годов некоторые

федерации профсоюзов, прежде всего в электротехнической и электронной промышленности, обратили внимание на эти тенденции и начали учитывать в своей политике и стратегии запросы и интересы инженерно-технического персонала.

Отношение инженерно-технического персонала к своим профсоюзам, как правило, позитивное. Обследования, проведенные международной исследовательской группой профсоюза Denki Rengo, показали, что степень удовлетворенности инженерно-технических работников деятельностью местных профсоюзных организаций, которая в прошлом была ниже, чем у синих воротничков, теперь повысилась. Такая ситуация контрастирует с положением в странах Западной Европы, например в Германии или Италии.

В этом смысле японские профсоюзы достигли успеха в интеграции в свои ряды высококвалифицированных белых воротничков.

Под давлением усиливающейся конкуренции на глобальном и внутреннем рынках менеджмент, как правило, стремится экономить издержки на труд за счет сокращения занятости и интенсификации труда. С целью экономии издержек и максимально возможного повышения эффективности использования трудовых ресурсов вводятся системы оплаты труда, основанные на индивидуальных показателях, что постепенно подрывает традиционную практику оплаты по старшинству и коллективным результатам. Уровень зарплаты, а также перспективы карьерного продвижения теперь определяются непосредственно результатами их труда. Это ведет к большей дифференциации в доходах и карьере между отдельными работниками, принадлежащими к одним и тем же группам по возрасту, стажу и уровню образования, и тем самым ослабляет традиционный уравнительный подход к управлению человеческими ресурсами. Таким образом, в сферу трудовых отношений, где прежде высоко ценились гармония и равенство, проникают дух соперничества между коллегами и различия между сильными и слабыми работниками.

Лидеры отраслевых профсоюзов и профсоюзных организаций на предприятиях рассматривают отход от принципов коллективизма не только как экономическую необходимость, но и как общую социокультурную тенденцию в японском обществе. Базируясь на этих взглядах, профсоюзы намерены решать задачи кадрового развития и адаптации к меняющимся условиям рынка труда внутри и вне компании на индивидуальной основе. Кроме того, они рассматривают управление по результатам деятельности при его правильном применении как более справедливый способ оплаты труда и управления персоналом, а также как средство достижения удовлетворенности трудом.

Важно, однако, отметить, что введение принципов управления человеческими ресурсами на основе результатов труда, хотя и способствует повышению экономической эффективности, но одновременно ведет к ухудшению социальной обстановки на рабочем месте. Согласно обследованию мнений рабочих об условиях труда в химической промышленности, управление по результатам дает положительные результаты с точки зрения справедливости оплаты труда и эффективности стимулирования, но в то же время имеет и негативные последствия в виде интенсификации труда, психологических стрессов и разрушения гармоничной атмосферы в отношениях между коллегами по работе.

В отличие от профсоюзов Европы и Америки, исповедующих отраслевой производственный принцип организации, подавляющее большинство японских профсоюзов построено по компаниям, а профсоюзы государственных служащих — по министерствам, ведомствам, корпорациям. В крупных фирмах, владеющих несколькими заводами или филиалами, разбросанными по стране, чаще всего на каждом из них создается свой профсоюз.

Когда новичок поступает на работу в компанию, его автоматически зачисляют в профсоюз данной фирмы, независимо от того, будет он работать у станка или в администрации. И президент фирмы, и подсобный рабочий — все они входят в одну профорганизацию. Лишены это-

го права лишь временные сотрудники, почасовики. Профсоюз предприятия ими не интересуется, и защищать их интересы не будет.

Столь же автоматически идет и сбор членских взносов. Бухгалтерия их просто удерживает из зарплаты, переводя затем на счет профсоюза. Подобная система очень выгодна для администрации. Если нет проблем с профсоюзными лидерами, взносы перечисляются на их счет незамедлительно. Так устанавливается довольно эффективный контроль предпринимателя над профсоюзом. Этой методикой пользуются на 96,4 % японских предприятий.

В среднем с члена профсоюза ежемесячно удерживается на нужды профсоюза 4378 иен (45 долларов), что составляет 1,8 % от месячного заработка. В результате на профсоюзных счетах и в забастовочных фондах накапливаются огромные суммы — в среднем на одну компанию 854 млн. иен (9 млн. долларов).

Японский менеджмент принимает профсоюз как законного посредника между управлением и рабочими в вопросах заработной платы.

В Японии существует активно поддерживаемая профсоюзами традиция «весенних наступлений» трудящихся, в ходе которых профсоюзы требуют у предпринимателей ежегодной прибавки заработной платы, причем сам факт необходимости увеличения зарплаты не вызывает ни у кого сомнения, а переговоры ежегодно ведутся лишь вокруг определения приемлемого для обеих сторон размера прибавки. В принципе отношения между трудом и капиталом в Японии можно охарактеризовать как менее конфликтные, чем в других развитых странах. Иногда профсоюзы организуют забастовки, которые длятся один час и проводятся во время обеда.

Крайне редко проводятся какие-либо крупные или тем более национальные забастовки (за последние годы таких случаев практически не было), а показатель количества дней, теряемых ежегодно из-за конфликтов работников с предпринимателями, является одним из наиболее

низких для всех промышленно развитых стран: примерно в 50 раз меньше, чем в США; более чем в 7 раз ниже, чем в Великобритании.

И все же повышение жизненного уровня японских работников неразрывно связано с деятельностью профсоюзов.

*Н.П. ФРАНЦУЗОВ,
водитель, председатель профкома
ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» (Санкт-Петербург)*

БУДЕМ ПОЭТАПНО ПРИБЛИЖАТЬ ЗАРПЛАТУ К СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Только через профсоюзы можно добиться повышения заработной платы. Но профсоюзы бывают разные. Я сам состою в ФНПРовском профсоюзе. Давайте посмотрим на эти профсоюзы изнутри. Кто чаще всего является председателем профкома? Это — начальники отдела кадров, бухгалтеры, инженеры по охране труда. Многие из них по должности представляют интересы работодателя. Могут ли они сами что-нибудь сделать для рабочего класса? Нет, они будут заглядывать в рот директору.

На нашем предприятии все по-другому. Я рабочий. С работодателем у меня очень сложные, тяжелые отношения. Он пытался меня уволить и запугивать тем, что уволит. Пытался переизбрать, поставить своего ставленника. Это у него не получилось.

В марте прошлого года мы выступили с инициативой провести коллективные переговоры с работодателем о повышении заработной платы. В марте месяце он тут же сам повышает премию на 20%. Он панически боится, что профсоюз чего-то добьется через обострение борьбы, ему лучше самому «проявить инициативу». Но 20% — мало. Мы решили опять начать переговоры по повышению заработной платы. Опять создали комиссию. Не успели выйти на переговоры — он повышает тариф на 20%. Вроде бы сам, но под нашим нажимом.

Старый колдоговор в конце этого года прекращает свое действие и мы уже подготовили проект нового. Старый колдоговор был неплохой, но мы постараемся его улучшить.

Важное, что внесли в проект колдоговора — положение о премии, которая не должна превышать 70% от тарифной части. До этого премия на хлебозаводе достигала 200%. Но в случае, если возникала какая-то провинность, следовало 100% лишение премии. Будем добиваться повышения тарифной части заработной платы.

Хотим изменить оплату труда в новогодние каникулы, чтобы оплата шла по-среднему.

Мы, к сожалению, в прошлый раз записали в колдоговор, что индексация зарплаты проводится «в зависимости от возможностей предприятия». Эту вторую часть мы обязательно уберем. У нас будет просто индексация зарплаты в зависимости от инфляции.

Очень важный пункт, который мы вносим в колдоговор — это приближение зарплаты к стоимости рабочей силы. Мы сейчас разработали график приближения заработной платы к стоимости рабочей силы к 2020 году, аналогичный графику докеров Ленинградского порта. Мы немножечко его изменили и внесли в проект колдоговора.

Для этого необходимо узнать, какова же стоимость рабочей силы. У нас она была рассчитана ещё в 2008 году. В этом году после инфляции мы подсчитали, что стоимость рабочей силы должна быть 119 тысяч рублей в семье из 5 человек, где двое работающих (муж и жена) и трое детей.

Кстати, на последних переговорах с работодателем, он сказал: «Да, я читал вашу заметку в газете и согласен с вами, что такая и должна быть стоимость рабочей силы. Но, извините, конечно, я такого дать не могу».

Да, сразу такой зарплаты не добиться, поэтому мы определили этапы до 2020 года. Мы будем увеличивать зарплату ежегодно на 7 процентных пунктов с учетом инфляции. Это, конечно, проект. Работа предстоит очень сложная.

Мы размножили проект колдоговора и отдали его членам комиссии по заключению колдоговора. Мы уже избрали членов комиссии. В этом году этот процесс прошел сравнительно легко. Сейчас рассматривается этот проект в профкоме. Я думаю, что профком поддержит этот проект.

Далее у нас следующий этап — с проектом, рассмотренным на профкоме, пройдем по отделам чтобы заручиться поддержкой коллектива.

Уже после этого мы выйдем на переговоры с работодателем. Мы запланировали, что при переговорах с работодателем мы рассмотрим вопросы, которые у нас легко пройдут. Те вопросы, которые работодатель не будет пропускать, мы перенесем в протокол разногласий и оставим на конец переговоров. И на этом этапе я договорился, что нам помогут наши товарищи из общественного объединения «Рабочая партия России». Я считаю, что это будет очень большая поддержка для нашего коллектива.

*А.П. ШУМАКОВ,
член Ивановского областного и городского союза рабочих,
представитель Российского комитета рабочих в г. Иваново*

ПОМОГАЕМ ОСОЗНАТЬ НЕОБХОДИМОСТЬ ДОВЕДЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ ДО СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Наш рабочий совет говорит в пикетах о заработной плате, о ее приближении к стоимости рабочей силы. Мы выискиваем инициативных людей.

С работниками меланжевого комбината рабочий совет начал работать с февраля. Я призываю их заглянуть в будущее, объясняю, пытаюсь убеждать, что нужно действовать, решать проблемы. Не всегда меня понимают. Вместо того, чтобы решать эти проблемы, люди ищут любую работу, где угодно, уезжают из области, едут в «нефтяные» районы.

На заводе автокранов председателя профкома Кашину, которая поднялась на волне забастовочного движения, упорно пытаются заменить на ставленника работодателя. К сожалению, она на заседания Российского комитета рабочих еще ни разу не приехала и к его рекомендациям не прислушивается. Когда мы призывали бастовать, объясняли, что забастовкой можно многого добиться, она пошла по пути судебных разбирательств, и эти судебные разбирательства длятся уже почти целый год. Судебные слушания откладывают, дело перекладывают с места на место, а её в это время выгоняют с завода.

Мы проделали расчет стоимости рабочей силы для Иваново. Вышло 130 000 руб. на семью в месяц, а на каждого из работающих супругов около 70 000 руб. (с учетом того, что женщина работает меньшее количество лет).

Проблемой приближения зарплаты к стоимости рабочей силы заинтересовались в Ивановском облсовпрофе. Величину стоимости рабочей силы опубликовали в газете, выпускаемой облсовпрофом. Расчет стоимости рабочей силы был разослан по первичным профсоюзным организациям.

Мы призываем работников быть в профсоюзе. Если человек — не член профсоюза, то нет никакой помощи.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Международной научно-практической конференции «Теория и практика действий государства, работодателей и организованных в профсоюзы работников по преодолению экономического кризиса»

К кризису привела реакционная попытка вернуться в условиях государственно-монополистического капитализма к давно изжившей себя либеральной модели стихийного рыночного хозяйства.

Для преодоления кризиса необходимо предпринять следующие действия.

Действия государства

1. Государственные органы и должностные лица в своих действиях по преодолению кризиса должны руководствоваться Концепцией долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 года, утвержденной Распоряжением Правительства РФ 17 ноября 2008 года.

2. Выход из кризиса возможен только на основе обновления основного капитала. Главной формой обновления является амортизация с периодом, равным циклу обновления средств производства (не более 10 лет). Государство обязано в кратчайшие сроки выработать и последовательно применять законодательные и финансовые меры по лишению собственности тех владельцев предприятий, которые допускают превышение 10-летнего срока амортизации и направляют менее 50% прибыли на накопление основного капитала.

3. Государство должно законодательно установить режим увеличения реальной заработной платы работников и приближения ее к стоимости рабочей силы. При этом доходы топ-менеджеров не должны превышать 8-кратной величины средней заработной платы на предприятии.

4. В целях ликвидации превышения товарного предложения над платежеспособным спросом государство должно проводить политику снижения тарифов и цен (за счет снижения себестоимости на основе

роста производительности труда под воздействием научно-технического прогресса). Стимулировать тех собственников, которые снижают цены с целью преодоления и профилактики затоваривания.

5. Государство должно закрыть все спекулятивные ростовщические организации, выступающие под личиной банков, и оставить два-три настоящих банка, которые будут аккумулировать временные излишки денежных средств в хозяйственном обороте и направлять тем, кто использует их для расширенного воспроизводства.

Действия работодателей

В целях преодоления кризиса в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 года работодатели должны обновлять основной капитал, обеспечивая амортизацию и направляя на накопление не менее 50% прибыли; повышать реальное содержание заработной платы; на основе инноваций увеличивать производительность труда работников; снижать трудоемкость и цены на производимую продукцию.

Действия работников

Работники, понимая свою ответственность за развитие производства, реализацию Концепции долгосрочного социально-экономического развития России на период до 2020 года и исходя из своих экономических интересов, выраженных в профсоюзной Программе коллективных действий, призваны добиваться от государства и работодателей осуществления вышеперечисленных мер для выхода из кризиса и перехода к инновационной экономике как необходимого условия развития работников на основе научно-технического прогресса.

Нижний Новгород,
16 октября 2009 г.

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ДЕЙСТВИЙ
ГОСУДАРСТВА, РАБОТОДАТЕЛЕЙ И
ОРГАНИЗОВАННЫХ В ПРОФСОЮЗЫ РАБОТНИКОВ
ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА**

Материалы международной научно-практической конференции.

Нижний Новгород, 16 октября 2009 г.

под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура

Техническое редактирование — И.М. Герасимов

Корректурa — С.М. Шульженко

Подписано в печать «___» _____ 2010 г. Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. 6,75 Уч.- изд. л. 4,5

Заказ № _____. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии Невинномысского института

экономики, управления и права (НИЭУП)

357101, Невинномысск, ул. З. Космодемьянской, 1

Лицензия ИД №03184 от 10.11.2000