

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

**ЗАДАЧИ  
КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ,  
ОРГАНИЗОВАННЫХ В ПРОФСОЮЗЫ**

*Материалы Международной научно-практической конференции  
Нижний Новгород, 26 октября 2007 г.*

Невинномыссск

2008

УДК 331.105.44

ББК 60

315

**ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ, ОРГАНИЗОВАННЫХ В ПРОФСОЮЗЫ.** Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 26 октября 2007 г. Под редакцией доктора экономических наук А.В. Золотова и кандидата экономических наук О.А. Мазура. Невинномысск: Издательство Невинномысского института экономики, управления и права. 2008 г. — 116 с.

**ISBN 978-5-94812-061-4**

Предлагаемая вниманию читателя книга содержит доклады и выступления участников Международной научно-практической конференции «Задачи коллективных действий работников, организованных в профсоюзы», состоявшейся 26 октября 2007 года в Нижнем Новгороде.

В представленных публикациях анализируются актуальные задачи улучшения социально-экономического положения российских работников, в первую очередь задача повышения их зарплаты до уровня стоимости рабочей силы.

В сборник наряду с рекомендациями научно-практической конференции включен получивший одобрение участников конференции расчёт стоимости рабочей силы докера-механизатора морского порта Санкт-Петербурга. Публикуется также «Программа коллективных действий», выдвинутая Президиумом Центрального совета Федерации профсоюзов России, поддержанная Российским комитетом рабочих и принятая XI Съездом Объединения рабочих профсоюзов «Защита труда».

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

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ. . . . .	6
<i>Архинов С.В.</i> О НЕОБХОДИМОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОНТРОЛЯ ЗА ПРОИЗВОДСТВОМ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ. . . . .	8
<i>Бабич О.Б.</i> О ПРОГРАММЕ «ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТ- ВИЙ РАБОТНИКОВ». . . . .	11
<i>Белова Е.В.</i> ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗОВ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ . . . . .	16
<i>Былинская А.А.</i> ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ КАК ОСНОВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ) . . . . .	18
<i>Галко В.И.</i> О РАЗВИТИИ СОДЕРЖАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДО- ГОВОРОВ . . . . .	25
<i>Гамов Л.В.</i> РАБОЧЕЕ ДВИЖЕНИЕ РОССИИ ВСТУПАЕТ В НОВЫЙ ЭТАП . . . . .	27
<i>Ефимова А.А.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ МЕЖДУНАРОДНО- ГО ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ . . . . .	28
<i>Золотов А.В.</i> ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА — ОБЕСПЕЧИТЬ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ. . . . .	31
<i>Казаков И.П.</i> О НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ ДО СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ . . . . .	37
<i>Казеннов А.С.</i> КАКОЙ БЫТЬ ЗАРПЛАТЕ . . . . .	38
<i>Карбышев А.С.</i> ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ НУЖНЫ НОВЫЕ ПРОФСОЮЗЫ . . . . .	43
<i>Крайнова Е.В.</i> РОЛЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОСУ- ЩЕСТВЛЕНИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ . . . . .	44

<i>Кудрявцев В.М.</i> НАДО СТАВИТЬ ВЫСОКИЕ ЦЕЛИ . . . . .	49
<i>Мазур О.А.</i> ЗАРПЛАТЫ И ЦЕНЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ . . . . .	50
<i>Моргунов Е.А.</i> ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗА «ЗАЩИТА ТРУДА» ОАО «НЕВИННОМЫССКИЙ АЗОТ» . . . . .	60
<i>Пантина Ю.В.</i> О ЗАДАЧАХ ПРОФСОЮЗОВ УЧИТЕЛЕЙ РОССИИ . . . . .	64
<i>Попов М.В.</i> ОБЪЕКТИВНО НЕОБХОДИМЫЙ УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. . . . .	69
<i>Ремизов Р.Б.</i> ОБ ЭФФЕКТЕ РАСЧЕТА СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДОКЕРА-МЕХАНИЗАТОРА. . . . .	73
<i>Снегова Д.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОФСОЮЗОВ . . . . .	75
<i>Тонюк Ю.И.</i> СОВРЕМЕННОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ УКРАИНЫ . . . . .	80
<i>Харланов А.И.</i> ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ НАДО ДОБИВАТЬСЯ . . . . .	82
<i>Цареградская Л.Н.</i> ОПЫТ БОРЬБЫ ЗА ПРИНЯТИЕ ПРОГРЕССИВНОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА . . . . .	83
<i>Чугунова О.К.</i> РАБОТНИКИ ПРОДАЮТ РАБОЧУЮ СИЛУ, А НЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЮ . . . . .	85
<i>Шишкарёв В.И.</i> МЫ ДОЛЖНЫ ПОЛУЧАТЬ ВСЮ СТОИМОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ . . . . .	87
<i>Шумаков А.П.</i> РАСЧЕТ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НЕОБХОДИМ . . . . .	89

<i>Юртаева В.В.</i> О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И МУНИЦИПАЛИТЕТА В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ . . . . .	90
РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ «ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ, ОРГАНИЗОВАННЫХ В ПРОФСОЮЗЫ» . . . . .	96
РАСЧЕТ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДОКЕРА-МЕХАНИЗАТОРА ЗАО «ПЕРВЫЙ КОНТЕЙНЕРНЫЙ ТЕРМИНАЛ» (В ЦЕНАХ ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 АВГУСТА 2007 ГОДА) . . . . .	98
ПРОГРАММА КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ . . . . .	101
ВСЕМИРНАЯ ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ (ВФП). МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В XXI ВЕКЕ. . . . .	108

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Россия преодолевает последствия тяжелого кризиса 90-х гг. Государство активнее регулирует социально-экономические процессы, растёт производство, проявляется тенденция к повышению среднего уровня реальных доходов населения. И на фоне этих позитивных перемен становится всё очевиднее, что российские работники, спасшие отечественное производство в период «реформ», лишь в малой степени выиграли от его оживления, что всё еще не обеспечиваются потребности их развития.

Это не удивительно для капиталистической экономики, в которой реализация интересов работников требует их организованных профсоюзами действий. Общеизвестна инертность многих профсоюзов, руководство которых ориентируется, скорее, на интересы собственников предприятий. Реально действующие профсоюзы пока не охватывают большинства наемных работников, некоторые из них еще не освободились от свойственных кризисным годам настроений лишь сохранять, защищать достигнутое в области трудовых прав и гарантий, а не добиваться большего.

Вот почему для России жизненно важно сформулировать и проанализировать такие задачи коллективных действий работников, решение которых позволит создать условия для развития тружеников как основной производительной силы общества, как ядра народа. Эта настоятельная общественная потребность и предопределила выбор темы очередной конференции, организованной Фондом Рабочей Академии, Федерацией профсоюзов России, Институтом теории и практики профсоюзного движения, Невинномысским институтом экономики, управления и права.

Стало доброй традицией активное участие в таких конференциях не только представителей научной общественности, студенчества, но и активистов профсоюзного движения, накопивших богатый опыт борьбы за интересы работников. Благодаря этому теоретическая постановка проблем облеклась на конференции в форму выдвижения практически значимых задач.

В качестве центральной была определена задача приведения зарплаты как цены рабочей силы в соответствие с ее стоимостью. То, что по расчётам, проделанным докерами ЗАО «Первый контейнерный терминал» морского порта Санкт-Петербурга, стоимость их рабочей силы составляет около 200 тыс. руб. в месяц, свидетельствует о сложности задачи. И потому ее решение потребует напряженных усилий работников, организованных в профсоюзы.

Повышение зарплаты не исчерпывает интересов работников. В поле зрения участников конференции находилась программа «Задачи коллективных действий», выдвинутая Центральным советом Федерации профсоюзов России и принятая съездами Объединения рабочих профсоюзов «Защита» и Федерального профсоюза авиадиспетчеров.

Впервые за свою более чем вековую историю российские профсоюзы принимают столь масштабный документ, охватывающий формирование всего комплекса предпосылок для развития работников. Несомненно, ещё не раз предстоит обратиться к анализу как сформулированных в нем задач, так и хода их реализации.

Великие задачи рождают великую энергию. Российские работники неоднократно проявляли свой незаурядный созидательный потенциал. И в наше время, опираясь на силу своего объединения в профсоюзы, они добьются намеченного — обеспечат свое развитие.

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

*Архипов С.В. ,  
специалист по экономической безопасности  
ФКП «Завод им. Я.М. Свердлова»*

## **О НЕОБХОДИМОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОНТРОЛЯ ЗА ПРОИЗВОДСТВОМ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ**

Решая задачу приведения зарплаты в соответствие со стоимостью рабочей силы, профсоюзы должны учитывать существование такого негативного явления, как демпинг.

Применение термина «демпинг» уже вышло за рамки классического определения, данного в ленинской работе «Империализм как высшая стадия капитализма», в соответствии с которым демпинг понимается как вывоз товаров из страны по более низким ценам, чем цены внутри страны или на мировом рынке. Теперь этот термин нередко обозначает «сбрасывание цены на товары и услуги, связанное с ухудшением их качества».<sup>1</sup> Например, в этом значении термин применяется для обозначения понятия «экологический демпинг» (США, ЕС), который заключается в поставке товаров с меньшими издержками за счет пренебрежения экологическими требованиями.

Это явление в последнее время отмечается практически во всех секторах сферы услуг — страховании, туристическом и охранном бизнесе, услугах ЖКХ, предоставляемых муниципальными и частными предприятиями, здравоохранении и образовании. Постоянно сообщается о критическом снижении качества и предметов потребления, прежде всего — продуктов питания. Снижение качества товаров и услуг, регулярно потребляемых работниками, негативно отражается на воспроизводстве работника: в результате снижается качество жизни и качество способности к труду, сокращается жизнь человека.

Среди отмечаемых основных факторов возникновения и развития демпинга в сфере услуг — значительные размеры теневой экономики, а также поставки дешевых импортных товаров (демпинг в обычном значении) и использование слишком дешевой рабочей силы

---

<sup>1</sup> Например: Общее определение демпинга в охранном бизнесе и его особенности, характерные только для России/ <http://www.aprb.spb.ru/Econom/a1.htm> - материал с сайта "Северо-Запад. Актуальные проблемы региональной безопасности"

(из соседних государств и собственно российской «резервной армии труда», то есть безработных).

В указанном смысле демпинг применяется в тех секторах, где люди ещё не настолько богаты, чтобы обращать внимание на качество.<sup>1</sup> Не обращать внимание на качество товаров и услуг вынуждает работников низкий уровень оплаты труда. В конечном итоге сохраняется только видимость нормального воспроизводства работника, тогда как на самом деле *происходит подрыв его жизненных сил*. Представляется, что такая видимость позволяет работодателям занижать цену рабочей силы, низводя ее до стоимости набора некачественных товаров и услуг.

Однако, проблема «демпинга» затрагивает не только потребительские секторы экономики. Она не могла бы реализовываться только в производстве предметов потребления и услуг без наличия подобной проблемы в секторе производства средств производства, ибо первое из отмеченных подразделений зависит от результатов функционирования второго. На предприятиях, выпускающих средства производства, также повсеместно присутствует тенденция к сокращению расходов за счет ухудшения качества продукции, что, в конце концов, ведет к утрате их конкурентоспособности. Подобная ситуация также препятствует установлению зарплаты на уровне стоимости рабочей силы.

Таким образом, в целях реализации своих экономических интересов трудящиеся должны, опираясь на возможности собственного объединения в профсоюзы, по возможности активно участвовать в регулировании процессов производства и распределения.

Поскольку жизнедеятельность работников связана в основном с определённой территорией, поэтому и социальная инфраструктура, создающая общие условия их воспроизводства, сосредоточена на определённой территории. Для придания профсоюзному контролю трудящихся действительно общей направленности необходимо скоординировать усилия первичных организаций расположенных на одной территории, но входящих в различные объединения, или имеющих разную отраслевую принадлежность. Другими словами, необходима

---

<sup>1</sup> В. Терлецкий: Борьба бессмысленно// Скромное обаяние демпинга// Журнал National Business от 07.10.2006 г.

совместная работа разных союзов с помощью специально созданного органа для контроля за сферой распределения на данной территории. Такой орган должен действовать, по сути, как общество защиты прав потребителей, привлекая к работе нужных специалистов.

Контроль за нормальным функционированием производства профсоюзы могут осуществлять непосредственно, используя возможности, предоставляемые законодательством и коллективными договорами.

Вместе с тем, как показывает зарубежный опыт, на предприятиях могут создаваться представительные органы трудящихся, не совпадающие с профсоюзными. Эти органы также наделяются определенными полномочиями в регулировании социально-экономических процессов на предприятиях. Речь идет, прежде всего, о производственных советах, особенно распространенных в Германии, но встречающихся и на некоторых российских предприятиях.

Представляется, что деятельность подобных органов не должна оставаться вне профсоюзного влияния, иначе они могут превратиться в проводников влияния работодателей на трудовые коллективы.

На наш взгляд, основными задачами профсоюзов по взаимодействию с советами являются:

- заставить работодателя признать тарифное соглашение;
- повышать количество членов профсоюза в составе производственного совета — для того, чтобы совместными усилиями добиваться от работодателей уступок;
- увеличивать вовлеченность в ряды профсоюза, использовать механизм избрания доверенных лиц;
- мотивировать членов совета активно заниматься проблемой членства в профсоюзе.<sup>1</sup>

Таким образом, чтобы обеспечить реализацию интересов трудящихся, профсоюзы должны активнее контролировать процессы производства и распределения.

---

<sup>1</sup> Там же.

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

## **О ПРОГРАММЕ «ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ»**

До настоящего времени основная проблема рабочего, профсоюзного движения в нашей стране заключалась не только в том, что оно у нас пока слабое и разрозненное, но и в том, что у движения отсутствовали цель, к которой нужно идти и задачи, которые нужно решать. Имеются в виду не свои узко профессиональные или узко отраслевые задачи, а общие задачи, которые стоят перед всеми трудящимися и перед профсоюзами как наиболее организованными объединениями трудящихся, выражающими насущные интересы рабочего класса. Такого документа, который бы такие задачи ставил, до недавнего времени не было.

Президиум Центрального Совета Федерации профсоюзов России на своем заседании постановил выдвинуть проект программы «Задачи коллективных действий», который опубликован, в частности, в газете «За рабочее дело». В 2008 году состоится съезд, на котором Федерация профсоюзов будет принимать данный документ. Те профсоюзные организации, которые входят в Федерацию, на своих съездах, которые так или иначе проходят до съезда Федерации, вправе с теми или иными поправками данный документ принимать.

Данный документ был принят в сентябре 2007 года на съезде профсоюза «Защита», а в октябре Федеральным профсоюзом авиадиспетчеров. Надеемся, что в декабре этот документ будет принят на съезде профсоюза авиационных работников радиолокации, радионавигации и связи, а также съездами других профсоюзных организаций, которые состоятся до съезда ФПР.

Наша программа достаточно полно отражает цели и задачи, стоящие перед рабочим движением. Это и рост заработной платы, и демократизация трудового законодательства, так как все мы знаем,

что в рамках имеющегося законодательства трудящимся достаточно сложно реализовывать свои права и защищать свои интересы. Этот вопрос мы ставим во главу угла. Сегодня борьба за улучшение трудового законодательства ведется по разным направлениям, и через внесение поправок в действующие законы, и с помощью так называемого уличного давления на власть.

Безусловно, в программе отражены важные вопросы и по другим аспектам жизнедеятельности общества, таким как образование, пенсионное обеспечение, национальные отношения, права молодежи.

Безусловно, речь должна идти и о политической сфере. Мы, являясь трудящимися, не перестаем быть гражданами, поэтому борьба за трудовые права является непосредственной частью общей борьбы за демократические и гражданские права, за расширение прав и свобод граждан, в том числе прав на свободу слова, свободу собраний, политических свобод, свободы организации, создания политических партий.

Я уже сказал, что в данной программе мы ставим также вопрос, связанный с проблемой национальных отношений. Мы подчёркиваем, что наше основное требование сводится не к тому, чтобы убрать мигрантов с рабочих мест, а к тому, чтобы платить им столько же и предоставлять им те же социальные гарантии. То есть мы выступаем за равные права, оплату и условия труда для российских работников и мигрантов. Таким образом, мы решаем двуединую задачу. С одной стороны, вопрос единообразия условий труда работающих, с другой стороны, — вопрос интернационализации труда, вопрос солидарности трудящихся. Безусловно, сложно бороться за свои права, когда одну группу трудящихся противопоставляют другой по национальному признаку. Это важная проблема, за решение которой нужно бороться.

Еще одна сложная проблема — проблема пенсионного обеспечения. Сегодня нас волнует вопрос разности пенсионного законодательства для различных категорий. Сегодня существует закон о трудовых пенсиях, по которому начисляют пенсии большинству граж-

дан России и закон о государственных пенсиях, по которым начисляют пенсии государственным служащим. В соответствии со вторым государственные чиновники получают при выходе на пенсию 75% от денежного содержания соответствующей должности. В отличие от нас, индексация их пенсий происходит автоматически одновременно с индексацией заработной платы чиновников, находящихся в тех же должностях, в которой находился чиновник, вышедший на пенсию. Все мы хотели бы по такому закону выходить на пенсию. В таком случае была бы солидарность между пенсионерами и трудящимися. Пенсионеры были бы заинтересованы в повышении заработной платы трудящихся. Трудящиеся, в свою очередь, поддерживали бы пенсионеров.

Одним из серьезных требований в области пенсионного законодательства профсоюзы выдвигают переход к солидарной системе пенсионного обеспечения от той варварской системы пенсионного обеспечения, которая действует сегодня. Сегодня государство гарантирует работникам так называемую минимальную базовую пенсию. Остальное, то есть то, что вы, возможно, накопите — это страховая часть пенсии. Но все мы понимаем, что есть, во-первых, такое явление как инфляция, во-вторых, коэффициент 1,2. Другими словами, сколько бы вы ни зарабатывали на сегодняшний день, но средняя зарплата по стране, умноженная на коэффициент 1,2 — вот та максимальная пенсия, которую вы можете получить сегодня. Это при том, что у вас должен быть выработан соответствующий стаж.

В связи с этим мы считаем, что необходимо, безусловно, переходить на солидарную систему пенсионного обеспечения и платить пенсии в зависимости от стажа работы и от той заработной платы, которую имеет конкретный работник на момент выхода на пенсию. Ограничительные коэффициенты необходимо, безусловно, убрать.

Надо ввести коэффициенты-множители для работников, работающих во вредных условиях и для работников, работающих в регионах Крайнего Севера. Это послужит, с одной стороны, решению

задачи нормального пенсионного обеспечения, с другой стороны, решению социальных проблем работников, занятых во вредных условиях, северян и иных категорий.

Сегодня особо важными являются вопросы в сфере здравоохранения и образования. Профсоюзы не могут обойти данные вопросы стороной. Наши дети должны учиться, получать, безусловно, качественное образование. При этом все мы платим налоги и должны требовать от государства, чтобы оно за счет наших налогов обеспечивало качественное бесплатное образование, в том числе и высшее по той системе, которая ранее существовала. К сожалению, в силу сокращения бюджетных мест, сегодня лишь немногие могут учиться бесплатно. Качество образования снижается, специалисты уезжают.

Проблема здравоохранения стоит не менее остро. То, что происходит в здравоохранении, иначе как бардак и безобразие назвать нельзя. Так называемая бесплатная медицина, безусловно, стала платной, и мы должны бороться с этим явлением беспощадно, требуя бесплатного здравоохранения для всех.

Я уверен, что мы должны требовать отмены системы медицинского страхования в принципе, так как эта система себя не оправдывает ни в нашей стране, ни в зарубежных странах. Мы выступаем за бесплатное государственное здравоохранение. Система обязательного медицинского страхования, которая обеспечивает так называемый медицинский минимум, настолько бюрократизирована, что съедает гигантские средства, которые можно было бы использовать на лекарства, на заработную плату врачам, на оборудование и т.п.

В области жилищной сферы тоже есть о чём говорить. Минимальная стоимость однокомнатной квартиры в Москве составляет двести пятьдесят тысяч долларов при среднем месячном доходе на душу населения в Москве двадцать шесть тысяч рублей. Значит, приобрести однокомнатную квартиру в Москве для среднего москвича даже по так называемой ипотеке невозможно. На сегодняшний день люди живут тем, что получили в «прошлой жизни», то есть при Со-

ветской власти или по наследству. Квартиру можно поменять, но реально купить квартиру сегодня нельзя. Сегодня основная масса граждан, которые покупают квартиры в Москве, — это не москвичи. Та же ситуация наблюдается и в других городах.

Если даже человеку дали по правительственной программе жилищную субсидию в сумме три миллиона рублей в виде сертификата, с которым он может пойти в банк или к продавцу, то он не может приобрести на эти средства квартиру. На сегодня величина сертификата — это порядка ста двадцати тысяч долларов, а квартира стоит двести пятьдесят. Если даже брать в банке ипотечный кредит, то нужны живые деньги и высокая заработная плата. При зарплате десять тысяч рублей в месяц банк просто откажет в выдаче кредита.

Выходит, этот сертификат — простая бумага. При том, что власть заявляет, что сегодня жилищное строительство в России достигло больших объемов, чем в годы Советской власти, жилье по сегодняшней цене не продается или покупается спекулятивными структурами, ждущими дальнейшего повышения цен на него. Доступного жилья у нас нет. Очередники у нас с введением нового жилищного законодательства практически лишены возможности получения жилья. Те, кто не стоял ранее в очереди, практически не могут в неё встать, так как для этого необходимо быть нуждающимися. Нуждающиеся сегодня — это люди, живущие в стесненных условиях и являющиеся малоимущими, имеющими среднемесячный доход ниже прожиточного минимума в расчете на одного человека. Таково новое законодательство. Это безобразие, с которым, безусловно, надо бороться. Мы должны требовать от властей такого законодательства в жилищной сфере, которое могло бы обеспечить трудящимся доступность жилья и возможность улучшения своих жилищных условий.

Я думаю, что данная программа будет в той или иной мере реализована. Когда это будет? Все зависит от нас, от того насколько трудящиеся будут солидарны в своей борьбе. Можно только пожелать нам всем успехов в этом.

*Белова Е.В., ассистент  
Нижегородского государственного  
университета им. Н.И. Лобачевского*

## **ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗОВ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Профсоюзы — это один из основных элементов современного общества, без которого достичь гармонии в социально-трудовых отношениях невозможно.

В 2002–2006 годах профсоюзы действовали в условиях реформирования ключевых сфер общественной жизни. Одновременно с административной реформой осуществлялись преобразования естественных монополий, жилищно-коммунального хозяйства, бюджетных отраслей, межбюджетных отношений, разграничивались полномочия между различными уровнями государственной власти.

Начали реализовываться приоритетные национальные проекты. По всем национальным проектам были сформированы соответствующие региональные программы. При этом профессиональные союзы и их территориальные объединения стали участвовать в рассмотрении и координации хода выполнения национальных программ.

Задачи, стоящие перед профсоюзами, имеют отраслевую специфику. Проанализируем, например, проблемы черной металлургии и деятельность в ней профсоюзной организации.

Данная отрасль отстает по производительности труда от других в сфере реального производства. Зато интенсивность труда рабочих в отечественной металлургии даже выше, чем на Западе. При этом в России очень низкая цена рабочей силы вообще и в металлургии, в частности.

Анализ ситуации приводит к парадоксальному, на первый взгляд, выводу: низкая цена рабочей силы в России является основной причиной медленного обновления производства. В самом деле, при устаревшем, перекрывшем все сроки амортизации, оборудовании

высокая норма прибыли обеспечивается, в первую очередь, благодаря заниженным расходам на персонал.

Кроме замедления обновления основных фондов занижение цены рабочей силы обуславливает ухудшение условий воспроизводства работников, а, значит, ведет к снижению качества их труда.

Отношение к труду во многом зависит от уверенности работника в завтрашнем дне, в том числе от того, каким будет уровень его пенсионного обеспечения. В 1952 году МОТ приняла 102-ю Конвенцию, по которой уровень замещения утраченного заработка не должен быть менее 40 процентов. Сейчас в России этот уровень в среднем не превышает 27 процентов. В металлургии и других базовых отраслях промышленности у рабочих ведущих профессий он не выше 15 процентов. Поэтому для высококвалифицированных рабочих уход на пенсию равнозначен попаданию за черту бедности, что негативно сказывается на их текущей трудовой мотивации.

Больше того, с 1 января 2003 года работникам, отработавшим во вредных условиях труда (например, сталеплавильные производства) менее половины льготного стажа, эти 3 года для назначения досрочной трудовой пенсии в льготный стаж не засчитываются. На таких производствах работать приходится в тяжелых условиях, и многие из работников имеют профессиональные заболевания.

Профсоюзы пока не могут решить возникшую проблему ни в Пенсионном фонде Российской Федерации, ни в суде.

Ассоциация профсоюзов базовых отраслей промышленности в июле 2006 года обратилась к В.В. Путину с письмом, в котором обозначила все эти вопросы и выразила готовность к конструктивному сотрудничеству с правительственными структурами по решению проблем повышения заработной платы и улучшения пенсионного обеспечения.

Была создана совместная комиссия, в которой обсуждаются перспективы отказа от регрессивной шкалы уплаты социальных взносов,

увеличение обязательных отчислений работодателей на обеспечение базовой части пенсий и т.д., что позволило бы сделать трудовую пенсию соответствующей условиям и результатам труда.

Следует признать, что только за столом переговоров трудно добиться желательных для работников результатов, тем более, что другая сторона вносит предложения о введении значительных отчислений на пенсионные цели из заработков трудящихся. Поэтому нужны и коллективные действия работников, организованные профсоюзами, с тем, чтобы реализовать требования трудящихся.

*Былинская А.А.,  
кандидат экономических наук, ассистент  
Нижегородского государственного  
университета им. Н.И. Лобачевского*

## **ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ КАК ОСНОВА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)**

Как в условиях планового хозяйства, так и в условиях рынка профсоюзы играют немаловажную роль в развитии производительных сил.

Прежде чем обозначать цели и задачи российских профсоюзов на современном этапе, необходимо обратиться к зарубежному опыту, позволяющему прийти к пониманию некоторых базовых положений, которые на современном этапе могут послужить основой и руководством к действию.

Сегодня международная организация труда ставит перед профсоюзами четыре стратегические задачи:

во-первых, пропаганду и реализацию основных норм и принципов права на труд;

во-вторых, создание больших возможностей для всех по защите права на труд и доход;

в-третьих, привлечение внимания средств массовой информации к проблемам работников и повышение эффективности социальной защиты всех категорий граждан;

в-четвёртых, развитие социального партнёрства и участие в трёхсторонних переговорах.<sup>1</sup>

Эти задачи в той или иной форме находят отражение в программах действий профсоюзов во всём мире. В частности Конгресс труда Канады 13 июня 2005 года принял Конституцию, согласно которой основными задачами объединения на современном этапе являются следующие:

1. Защита профсоюзов, являющихся членами конгресса.
2. Повышение экономического и в целом социального благосостояние канадских рабочих, безработных и пенсионеров.
3. Привлечение новых членов из числа локальных, региональных, национальных и международных профсоюзов.
4. Реагирование на требования и запросы членов объединения и инициативных групп о помощи с целью вовлечения новых членов в профсоюзы и достижения общих результатов.
5. Создание новых и поддержка существующих территориальных, региональных федераций и советов по труду.
6. Работа над законопроектами в области защиты прав работников, таких как закон о свободе коллективных действий с целью законодательного закрепления права на проведение забастовки, и ряд других законопроектов, целью которых является обеспечение социальных гарантий и повышение благосостояния работников.
7. Защита и укрепление демократических институтов, обеспечивающих гарантию признания и соблюдения прав и свобод членов профсоюзного объединения.

---

<sup>1</sup> По материалам сайта [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

8. Сохранение демократических начал рабочего движения и уважение к независимости каждого из его подразделений.

9. Пропаганда рабочего движения и работа с ним в стране и за рубежом.

10. Создание эффективной методики по преодолению разногласий между членами объединения.

11. Активная поддержка создания объединений членов конгресса с целью формирования более сильных и эффективных профсоюзов, а также предотвращения конфликтов и существования «дублирующих профсоюзов».

12. Выступления в защиту труда в национальных и зарубежных средствах массовой информации.

13. Проведение разъяснительной работы по вопросам профсоюзной политики.

14. Представительство и защита интересов рабочего движения при помощи национального и международного посредничества.

15. Обеспечение независимости рабочего движения как от внутреннего контроля, так и от давления со стороны различных политических сил таким образом, чтобы рабочие как члены конгресса в полной мере могли реализовать свои права и обязанности и играли роль части политической системы на каждом из её уровней.

16. Распространение профсоюзной информации всеми законными способами и обучение членов профсоюзов.

17. Пропаганда членства в объединении, в том числе через материальное поощрение, распространение товаров с профсоюзной символикой.<sup>1</sup>

Следуя общим принципам демократизации рабочего движения, Конгресс труда Канады углубляет и расширяет спектр базо-

---

<sup>1</sup> по материалам сайта <http://www.clc.-ctc.ca>

вых задач профсоюзных объединений, определяя основные направления работы на 3 года.

Во Франции одним из крупнейших профсоюзных объединений сегодня является Всеобщая Конфедерация Труда (ВКТ). С 25 по 29 июня 2007 года в Лилле состоялся двадцать первый конгресс ВКТ, который принял резолюцию, содержащую задачи организации.

В резолюции провозглашается глобальная цель — построение будущего, включающая реализацию ряда задач:

1. Обеспечение независимости всех структур профсоюза от внешнего влияния в целях обеспечения гарантий защиты интересов работников, и реализации их материальных и духовных потребностей.

2. Создание, обеспечение или улучшение системы социальных гарантий членов профсоюза.

3. Участие в экономических дискуссиях и по проблемам условий производства и распределения национального дохода, государственного долга, инвестиций и т.п. с целью превращения экономической политики в инструмент общественного прогресса, выдвижение требований, таких как:

- Решение проблемы государственной задолженности путём привлечения инвестиций в экономику.
- Поддержка высшего образования, фундаментальных и прикладных исследований со стороны государства.
- Ответственность со стороны властей за принятие мер, способствующих росту занятости в долгосрочной перспективе.
- Обеспечение выполнения мер по защите права на труд и по сохранению рабочих мест.

4. Борьба за повсеместную ратификацию и выполнение конвенций МОТ, запрещающих труд несовершеннолетних, принуждение к труду и неоплачиваемые сверхурочные работы.

5. Контроль за выполнением социальных норм, принятых МОТ, норм по защите здоровья, по безопасности и оплате труда наёмных работников и их семей.

6. Обеспечение социальной ответственности работодателей.

Обобщая зарубежный опыт в области определения приоритетных задач профсоюзов на современном этапе, можно сделать ряд выводов.

При определении задач профсоюзных объединений объектом особого внимания должны быть стратегические приоритеты, в число которых входят защита труда, обеспечение социальных гарантий работников, поддержание независимости профсоюзов.

Реализация стратегических приоритетов требует на современном этапе решения таких проблем, как обеспечение выполнения конвенций МОТ, участие в законотворческом процессе, совершенствование системы взаимоотношений профсоюзных объединений с властью, пропаганда профсоюзной идеологии в средствах массовой информации.

Одной из актуальных проблем на современном этапе продолжает оставаться вопрос о предотвращении конфликтов, возникающих вследствие внутреннего и внешнего давления на членов профсоюза со стороны работников, членов других профсоюзов, представителей работодателя либо властных структур. Следовательно, предотвращение и сглаживание антагонизмов является одной из основных задач на пути к достижению независимости профсоюзов и профсоюзных объединений.

Не менее важной является задача по созданию новых профсоюзов и по привлечению в существующие профсоюзы новых членов. Её решение невозможно без идеологической пропаганды, с одной стороны, и без пропаганды конкретных достижений, с другой. Решение

данной задачи немыслимо без активного участия членов профсоюза и без помощи средств массовой информации.

Зарубежный опыт может быть принят за основу и явиться руководством к действию свободных профсоюзов России. Большинство из ныне действующих российских профсоюзов не имеют программы коллективных действий и чётко сформулированных целей и задач. К сожалению, это касается даже стратегических целей и задач, не говоря уже о задачах конкретного периода и сроках их реализации.

Это касается прежде всего профсоюзов, входящих в ФНПР. О задачах данного объединения можно судить не по официальным документам, а лишь по высказываниям его лидеров. Так, Михаил Шмаков, в одном из интервью рассуждая о задачах объединения на 2007 год, в числе основных выделил повышение заработной платы как номинальное, так и реальное. В связи с этим в качестве основной тактической задачи ФНПР рассматривает повышение МРОТ до двух тысяч рублей в 2007 году, и до уровня прожиточного минимума (примерно до пяти тысяч рублей) к 2008 году. Подчёркивается необходимость заключения коллективных договоров, отраслевых тарифных соглашений, трёхсторонних соглашений, которые, по мнению лидера ФНПР, также должны способствовать повышению заработной платы. В числе приоритетных задач на 2007 год присутствуют также усиление социальных гарантий до мирового уровня. При этом, естественно, не уточняется, как реализовать данную задачу за один год. Кроме перечисленных в число текущих задач включаются укрепление профсоюзных рядов путём повышения уровня членства в профсоюзе (конкретных мер по реализации данной задачи и прогнозов по результатам также не приводится) и работа по принятию закона, который бы возвращал социальное страхование на страховые принципы, так как действующий ЕСН переводит эту систему в систему социальных пособий<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> По материалам радио «Маяк».

Более основательно выглядит программа «Задачи коллективных действий» Федерации Профсоюзов России.

В число стратегических приоритетов включены задачи в области трудовых отношений, в области национальной экономики, налогов и финансов, в области образования и здравоохранения, задачи в области пенсионного обеспечения, в области национальных отношений, в области прав женщин и молодёжи и в политической сфере.

Указанные стратегические задачи раскрываются через систему более конкретных, способствующих их реализации.

Не следует обходить вниманием взгляд российского руководства на деятельность профсоюзов и их роль в развитии производительных сил России. Так, Президент России В.В. Путин отмечает: «Отдельный разговор о профсоюзах. Тенденции формализма и бюрократизации не обошли стороной и эти объединения граждан. В новых условиях профсоюзы не должны тянуть на себя государственные функции в социальной сфере. Не надо этого делать...Гражданам России нужны не очередные посредники в распределении социальных благ, а профессиональный контроль за справедливостью трудовых контрактов и соблюдением их условий. Это значит, что задачи профсоюзов — защита прав наёмных работников и в государственном, и в частном секторах, изучение структуры рынка, организация правовой учёбы и поиск приоритетов в сфере переподготовки кадров.»<sup>1</sup>

В условиях современной рыночной экономики не следует уменьшать роль профсоюзов как одного из субъектов рынка труда. Одна из основных целей, стоящих перед свободными профсоюзами России на современном этапе — это создание монополии со стороны предложения на отдельных сегментах рынка труда. Достижение этой цели возможно путём грамотной постановки и реализации ряда задач, сводящихся к созданию новых и укреплению позиций действующих профсоюзных объединений.

---

<sup>1</sup> НТВ «Сегодня», 8 июля 2000 г.

*Галко В.И., кандидат экономических наук,  
Санкт-Петербург*

## **О РАЗВИТИИ СОДЕРЖАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ**

Коллективный договор, заключаемый между администрацией предприятия и работниками, является важнейшей формой регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях. Предназначение коллективного договора — развивать и улучшать трудовые отношения, решать вопросы жизнедеятельности предприятия, не урегулированные Трудовым кодексом, в интересах развития работников и производства в целом.

Жизнь богаче законов. Все ее многообразные проявления невозможно учесть и прописать в законе. Этому служит коллективный договор, который должен регулировать как можно более широкий круг вопросов, снимая тем самым возникающие противоречия интересов работников и работодателя.

Анализ передовых коллективных договоров, например, «Коллективного договора между Работодателем — ЗАО «Первый контейнерный терминал» и Работниками организации на 2005–2008 годы» показывает охват таких сторон социально-трудовых отношений, как обеспечение занятости, организация производства, охрана труда и здоровья, регулирование рабочего времени, оплата труда, социальные гарантии и льготы, гарантии профсоюзной деятельности. Указанный коллективный договор имеет 42 приложения, раскрывающие отдельные существенные стороны жизнедеятельности предприятия.

Условием развития предприятия является стабильность взаимоотношений между администрацией и работниками. С учетом времени подготовки высококвалифицированных кадров, проведения модернизации производства, строительства новых производств сроки действия коллективного договора, предусмотренные Трудовым кодексом

(три года и возможность его продления еще на три года), следует рассматривать как минимальные.

В силу своей остроты и сложности особое место в коллективном договоре занимает вопрос регулирования оплаты труда и повышения уровня реального содержания заработной платы.

Решение провозглашенной задачи развития высокотехнологического производства предполагает наличие высококвалифицированной рабочей силы и соответствующего уровня заработной платы, обеспечивающего нормальное ее воспроизводство. Решить задачу создания высокотехнологичных производств в экономике, не поддерживая условия нормального воспроизводства рабочего и его семьи, невозможно. Рассчитывать на то, что на высокопроизводительной технике могут работать неквалифицированные, голодные работники, — шарлатанство. А в рыночных условиях за образование, питание и прочее надо платить.

По имеющимся расчетам научно обоснованный уровень стоимости рабочей силы в сегодняшней России составляет более 200 тыс. руб. (См.: Народная правда, 2007, № 4). А размер средней заработной платы составляет менее 10% данной величины. Является целесообразным в коллективных договорах привязывать рост заработной платы не только к уровню инфляции, но и к достижению научно обоснованного уровня стоимости рабочей силы, скорректированному на темп инфляции.

Возникающие при этом противоречия интересов работодателя и работника должны решаться путем повышения производительности труда, которое ведет к снижению издержек производства. Рабочий как главная производительная сила играет решающую роль в обеспечении роста производительности труда. Поэтому та выгода, которую «улавливает» предприниматель, внедряющий технические новшества, должна делиться между ним и рабочими. Например, зафиксированная в коллективном договоре ЗАО «Первый контейнерный терми-

нал» на 2005–2008 годы корректировка размера тарифных ставок на уровень инфляции плюс 20% темпа прироста производительности труда согласовывает интересы администрации предприятия и работников, способствует повышению заинтересованности работников в результатах производства.

Попытки предпринимателей увеличить прибыль за счет уменьшения доли заработной платы в издержках производства на неизменной технической основе ведут к обострению противоречий интересов работников и работодателя и социальным конфликтам. Привязка повышения заработной платы к росту производительности труда согласовывает интересы администрации предприятия и работников.

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

## **РАБОЧЕЕ ДВИЖЕНИЕ РОССИИ ВСТУПАЕТ В НОВЫЙ ЭТАП**

Рабочее движение России вступает в новый этап. Что здесь важно? Во-первых, мы его сами осознали и идём в этом направлении. Во-вторых, мы правильно сформулировали цель, причём эта цель — повышение цены рабочей силы до уровня её стоимости — это такой же важный лозунг, как в своё время требование 8-часового рабочего дня. Борьба за 8-часовой рабочий день дисциплинировала и воспитывала рабочих. То же самое и с нашим лозунгом установления цены рабочей силы на уровне её стоимости.

Более того, борясь за 8-часовой рабочий день, рабочие понимали, что это не конечная цель, а начальное условие освобождения рабочего класса, которое откроет ему ворота для дальнейшего улучшения жизни.

Мы также, выдвигая современный лозунг, говорим, что это не окончательная цель, а только наша первейшая задача, в борьбе за которую рабочий класс становится более дисциплинированным, обре-

тает больше возможностей для дальнейшей борьбы. Причём дисциплинирующий характер этого нового лозунга мы уже почувствовали. Есть некое неверие, правда. Но это неверие — инертность, она достаточно быстро проходит.

Мы в газете «Слово и дело» выпустили статью с расчётом стоимости рабочей силы, газета вышла двойным тиражом, мы продолжаем печатать. Настроений неверия всё меньше и меньше. Надо переломить боязнь, не просить 10–15% поправок, а требовать по сути.

Второй момент. Закон стоимости никто не отменял. Россия — капиталистическая страна. Если будет развиваться капиталистическое хозяйство, то рабочие неизбежно будут бороться за повышение цены своей рабочей силы. Причём, это в интересах капиталистического производства. А для её воспроизводства нужна более высокая зарплата. Умные капиталисты сами будут работать в этом направлении. Для нас важно выдвинуть этот лозунг, чтобы капиталист понимал, почему он повышает зарплату. С этим лозунгом, нам рабочим людям, можно бороться и побеждать. Важность поставленной цели очевидна.

*Ефимова А.А., студентка  
Нижегородского государственного  
университета им. Н.И. Лобачевского*

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРИОРИТЕТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ**

Для нынешнего производства характерно то, что прогресс науки и техники во всех отраслях, применение новых технологий в процессе производства используются для увеличения прибыли транснациональных корпораций. Если бы достижения науки и техники последовательно использовались в интересах развития производительных сил, тогда они способствовали бы уменьшению рабочего дня, увеличению зарплаты, лучшим условиям гигиены и безопасности труда,

обретению большего свободного времени, лучшего доступа работников к культуре, образованию и здравоохранению.

Вопреки этим объективным возможностям только в странах Евросоюза более 39 миллионов человек являются безработными. По данным UNESCO, в мире более 921 миллиона людей живут в трущобах. Под предлогом борьбы с терроризмом ограничиваются демократические и профсоюзные права человека. Эта картина наблюдается в большинстве капиталистических стран, вне зависимости от того, кто у власти: неолибералы, консерваторы или демократы.

Чтобы обеспечить интересы работников, требуется их объединение в профсоюзы. Много лет прошло с создания первого Объединения Рабочих в 1790 г. и с создания в 1864 г. первого Международного Союза Рабочих. Рабочее, профсоюзное движение прошло большой путь с крупными успехами и значительными результатами.

Какие же задачи должно ставить перед собой современное профсоюзное движение? В этом отношении заслуживает внимания и поддержки позиция Всемирной Федерации профсоюзов.

Создание этой Федерации 3 октября 1945 г. было заметной вехой в истории международного профсоюзного движения. Новое руководство ВФП начало новый путь, основанный на документах, решениях и декларации, принятых в Гаване в декабре 2005 г. во время 15 Всемирного Съезда. За 2007 г. ВФП организовала широкий диалог по современным темам со своими и дружественными организациями, кадрами рабочего профсоюзного движения и политическими фигурами. На основе этого диалога были сформулированы современные приоритеты международного профсоюзного движения.

Рабочее профсоюзное движение ставит своим первым приоритетом принцип активной классовой борьбы. Изучение истории рабочего движения за последние 200 лет подтверждает, что все успехи международного рабочего класса были результатом его борьбы. Нигде в

мире ни один работодатель и ни одно капиталистическое правительство не решило по своей инициативе проблемы рабочих.

Профсоюзам надо быть экономически самостоятельными, независимость профсоюзных организаций от монополий и транснациональных компаний — следующий приоритет мирового профсоюзного движения.

Сегодня имеет место серьёзное ущемление прав профсоюзов. Об этом свидетельствуют примеры обращения с забастовщиками в Южной Корее, государственное насилие в Мексике против бастующих трудящихся, угрозы против строительных рабочих Австралии и тысячи других случаев. Борьба за демократию и свободную профсоюзную деятельность входит в число главных приоритетов профсоюзов на современном этапе.

Борьба за мир, против империалистической агрессии также является целью профсоюзного движения. От агрессивности США и НАТО в первую очередь страдают трудящиеся. ВФП заявляет о своём участии в широком антивоенном движении и подчёркивает, что интернационализм, солидарность и рабочая взаимопомощь являются ключевыми моментами в борьбе за достойный труд и свободную профсоюзную деятельность. ВФП выступает за запрет и уничтожение всего ядерного оружия всех стран без исключения.

Транснациональные компании стараются ограничить развитие трудящихся. Необходимость доступа трудящихся к знанию, образованию, культуре и обучению стала важнее, чем когда-либо в прошлом. В этих условиях для всех трудящихся необходимо профсоюзное обучение через семинары, школы, кружки и институты. Это входит в число главных задач профсоюзов.

Мировое рабочее движение призвано бороться за ликвидацию эксплуатации человека человеком, за улучшение жизни трудящихся, за удовлетворение их экономических, социально-страховых и трудовых требований. Необходимо стремиться к вхождению всех

трудящихся в профсоюзы, созданию профсоюзных организаций в каждой стране.

Фундаментальным принципом международного профсоюзного движения было и есть единство всех трудящихся независимо от идеологии, религии, цвета кожи, языка и пола. Это единство должно способствовать сплочению широких слоев трудящихся, чтобы борьба за права и интересы работников была массовой и результативной.

Международное профсоюзное движение должно постоянно находить новые возможности воздействовать на решения правительств в пользу социально ориентированной политики.

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

## **ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА — ОБЕСПЕЧИТЬ РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ**

Прогресс современной экономики требует всесторонне развитых работников, способных, проявляя инициативу и ответственность, воплощать в жизнь достижения науки и техники. Данное требование, чем дальше, тем больше, претендует на роль основной цели общественного производства, по отношению к которой мотив прибыли призван играть подчиненную роль.

Развитие работников предполагает формирование целого комплекса социально-экономических, политических и культурных предпосылок, охватывающих все стороны общественной жизни: от создания благоприятных условий труда и сокращения рабочего времени до осуществления подлинного равноправия людей независимо от их национальности.

В условиях общественного характера производства, когда свободное развитие каждого должно стать условием свободного развития всех, реализовать столь масштабный комплекс предпосылок можно только согласованными действиями всех заинтересованных общественных сил. Стихийно, без целенаправленных, скоординированных в общественном масштабе усилий может обеспечиваться развитие отдельных индивидов, но не большинства членов общества.

В современном капиталистическом обществе централизованное регулирование социально-экономических процессов осуществляется государством в соответствии с интересами частных собственников решающих средств производства. В той мере, в какой эти интересы однонаправлены с требованиями развития производительных сил, капиталистическое государство способствует формированию и осуществлению предпосылок для развития работников. Так, нормой для современных государств стали финансирование всеобщего среднего образования, масштабная поддержка системы высшего образования, сети учреждений здравоохранения, культуры, искусства и т.д. В русле этой прогрессивной практики находится, например, осуществление в России национальных проектов, направленных на модернизацию материальной базы социальной сферы.

В своей регулирующей деятельности государство опирается не только на принадлежащие ему финансовые ресурсы, но и на силу закона. Нормальная продолжительность рабочего времени на предприятиях всех организационно-правовых форм определяется государством. В ряду таких мер централизованного регулирования и установление минимального размера оплаты труда.

Отмечая позитивный характер подобных тенденций, следует вместе с тем констатировать, что экономические интересы частных собственников характеризуются не только моментом однонаправленности с интересами работников, но и противоположностью им. Затраты на развитие работников, хотя они в перспективе оборачиваются

ростом прибыли, непосредственно предстают как вычет из нее, тем более, когда прибыль будет получать не тот частный собственник, который осуществлял затраты. Интересы непосредственной выгоды предпринимателей сплошь и рядом перевешивают их долгосрочные интересы. Соответственно и капиталистическое государство не способно последовательно действовать в соответствии с интересами развития работников.

Наглядным примером несоответствия государственного регулирования требованиям прогресса является установление минимальной оплаты труда на уровне, ниже прожиточного минимума, определение подобного минимума, не считаясь с потребностями даже простого воспроизводства работников. Подобное регулирование не способно предупредить появления массовой бедности.

Показательно и сохранение государством 8-часового рабочего дня. Известно, что его введения потребовали передовые рабочие в середине позапрошлого века. В первые десятилетия прошлого века он был узаконен. И вот, несмотря на многократный рост общественной производительности труда, 8-часовой рабочий день до сих пор преобладает. Это означает, что в рабочие дни величина свободного времени трудящихся (не включающая время проезда на работу и с работы, время для удовлетворения естественных потребностей) остается на много меньше рабочего времени. Поэтому работникам не хватает времени для регулярного участия в общественной жизни, для образования и занятий физкультурой, для семейного общения. Полноценная жизнь «откладывается» до выходных, а будни, преобладающие по своей продолжительности, воспринимаются как вынужденный перерыв в этой жизни.

Задача развития работников как основной производительной силы общества ни в одной стране не получила адекватного выражения в качестве общенациональной программы, воплощающей комплекс необходимых мероприятий. Но без такого стратегического документа

недостижима требуемая согласованность общественных действий, невозможно контролировать ход прогресса, а потому — и последовательно осуществлять его.

Нет никаких оснований полагать, что комплекс предпосылок для свободного всестороннего развития работников будет сформирован по инициативе класса капиталистов и государства как представителя их интересов.

Развитие работников в полной мере соответствует коренным интересам самих работников, прежде всего — образующих рабочий класс. Именно рабочий класс, поддержанный наемными работниками непроизводственной сферы, призван добиваться формирования и реализации предпосылок обеспечения благосостояния и свободного развития каждого.

Такая борьба в рамках капиталистического товарного хозяйства, прежде всего, принимает форму торга за наиболее выгодные условия продажи рабочей силы. Ее успешное проведение требует объединения работников в профессиональные союзы, способные угрозой приостановки работы стимулировать предпринимателей соглашаться с требованиями работников. Профсоюзы, координируя свою деятельность в общественном масштабе и организуя тем самым рабочий класс и всех наемных работников, могут позитивно влиять и на государственное регулирование социально-экономических процессов. Именно профсоюзы призваны выдвинуть общенациональную программу требований развития работников.

Эта программа отличается от программы политической партии рабочего класса. Партийный документ с необходимостью включает не только требования интересов рабочего класса, но и сжатое научное обоснование этих требований, делает акцент на политическом аспекте классовой борьбы. Он обращен к наиболее сознательным представителям рабочего класса и не может непосредственно служить руко-

водством к действию для профсоюзов как наиболее массовой организации наемных работников.

Программа для организованных профсоюзами коллективных действий даёт приоритет развитию трудовых прав, гарантий работникам, что отвечает ключевой значимости труда в жизни общества и каждого труженика. Добиваясь успеха в этой сфере, а именно обеспечивая соответствие цены рабочей силы ее стоимости, сокращая рабочее время без снижения зарплаты и полноценно используя растущее свободное время для участия в управлении, для образования и повышения квалификации и т.д. — работники обретают возможность успешно решать более широкий спектр социально-экономических задач.

Задачи, выдвигаемые профсоюзами, должны обобщать достижения передовых профсоюзных организаций, чем, в частности, обосновывается реалистичность намечаемого.

Вместе с тем необходимы и требования, реализация которых объективно уже возможна, но еще не осуществлена даже лучшими профсоюзными организациями. При выражении коренных интересов работников следует руководствоваться той истиной, что великие задачи рождают великую энергию. Сам факт выдвижения таких задач служит толчком к их решению, ибо бездействие заинтересованной общественной силы обусловлено и тем, что прогрессивное требование не сформулировано и потому не стало побудительным мотивом действий работников.

Раз программа обращена к каждому работнику, она должна содержать наиболее существенные требования интересов работников, выраженные в ясной и лаконичной форме. Только при этом условии она способна стать программой коллективных действий.

Оценивая с отмеченных позиций программу «Задачи коллективных действий», выдвинутую Президиумом исполкома Федерации профсоюзов России, следует подчеркнуть, что она и по форме, и по

содержанию соответствует своему предназначению, всесторонне и последовательно выражает интересы развития работников. Более того, она представляет собой первый документ такого рода в вековой истории профсоюзов России.

Долгие годы российские профсоюзы имели дело с выражением стратегических интересов рабочего класса только в программе правящей партии. Получалось, что самая массовая организация трудящихся должна была привлекать трудящихся к выполнению программы куда более узкой по своему составу политической организации. Оставалось неясным, почему беспартийные труженики должны руководствоваться целями, принятыми партией, в состав которой они не входили. Создавалась ситуация, когда основная масса работников не отвечала за решение задач, выражавших их коренные интересы.

С выдвижением программы «Задачи коллективных действий» профсоюзное движение России освобождается от подобных несоответствий. Теперь не профсоюзы должны обеспечивать выполнение программы партии рабочего класса, а, наоборот, партия, претендующая на роль рабочей, обязана поставить во главу угла своей деятельности задачи, принятые массовыми организациями трудящихся. Только тогда станет истиной, что у партии нет особых интересов, отличных от интересов рабочего класса, что профсоюзы — не столько «приводной ремень» от партии к классу, сколько основное поприще для организационной работы каждого труженика, направленной на реализацию его коренных интересов.

Разумеется, «Задачи коллективных действий» могут уточняться, дополняться, конкретизироваться. Так, с учетом того, что 7-часовой рабочий день вводился в отечественной промышленности уже в конце 20-х гг. прошлого века, данное требование сегодня не может рассматриваться как стратегическое и перспективное. В XXI веке целесообразно выдвинуть в качестве задачи коллективных действий введение 6-часового рабочего дня без сокращения зарплаты с тем, чтобы

продолжительность свободного времени возобладала, наконец, над величиной рабочего времени и в период трудовых будней. Это даст реальную возможность каждому работнику повышать квалификацию, знакомиться с достижениями науки и техники, участвовать с помощью профсоюзов в управлении производством и государством. Все это сегодня объективно необходимо для развития работников.

Выдвинув «Задачи коллективных действий», Федерация профсоюзов России дала профсоюзному движению такую идею, которая непременно станет материальной силой.

*Казаков И.П.,  
ВНИИЭФ (г. Саров)*

## **О НЕОБХОДИМОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ ДО СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

Все рассуждения, которые здесь и на заседании РКР ведутся о повышении зарплаты до 200 000 рублей, правильные. Иначе не остановить того, что происходит. Сейчас идёт развал ВНИИЭФа, Россия потом не сможет собрать такие кадры. Подобных нет ни в Америке, ни в Европе. Этот вопрос надо ставить уже сейчас.

По зарплате полное бесправие, 12-часовой рабочий день, нарушаются все законы, если человек не выходит работать в выходной день, то администрация на него смотрит, как на врага. Приходится с этим воевать. Меня самого лишали премии, но не на того напали.

Плохо с кадрами и в Нижнем. Если же мы растеряем кадры ВНИИЭФа, то последствия будут ещё более страшными. Остаются специалисты 40–60 лет, ещё несколько лет и ВНИИЭФ останется без кадров вообще. Придумали серийное производство, прочее, лишь бы только не платить. Опытное производство не может быть серийным, оборудование не позволяет этого. Но зато коттеджи строят. Они оценивают свою работу очень дорого, но почему многие рабочие си-

дят в дремоте и для них важнее смотреть телевизор, где показывают сериалы, и переживают. У людей это болезнь, но потом начинается: этого не хватает, того не хватает. Почему вы не хотите бороться, что вас, опоили этим зельем, сериалами? А вот нам говорили по телевизору то-то и то-то. Надо провести анализ, прослушайте то, что говорится по телевизору, умножьте в 10 раз. Уже квалифицированные рабочие, которые проработали 30 лет, не могут заработать на жизнь. Да, надо ставить вопрос о зарплате в 200 000 руб., ставить и добиваться такой зарплаты.

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

## **КАКОЙ БЫТЬ ЗАРПЛАТЕ**

Несправедливость в оплате труда не только рабочих, но и всех наемных работников в современной России настолько велика, что даже имеющая от благ богачей Православная церковь осознала эту проблему и посвятила ей целый собор.

В общетеоретическом плане по вопросу о справедливости выступили многие политики и газеты («Народная правда» №1 за 2007 год, «Российская газета» от 20 марта 2007 г., «Коммерсант» за 23 апреля 2007 г. и другие).

А вот в практическом отношении, в порядке борьбы за реальное повышение заработной платы, примеров относительно не много. Хотя, казалось бы, именно рабочим как создателям всех материальных ценностей и наименее оплачиваемым труженикам нужно более активно требовать недоплачиваемой стоимости их рабочей силы. Примеры активной борьбы рабочих за повышение зарплаты показывают докеры Санкт-Петербургского и Туапсинского морских портов, рабочие Санкт-Петербургского завода «Форд Моторс Компани», сборщики завода «Автоваз», рабочие чаеразвесочной фабрики «Невские по-

роги», водители ФПС «Почта России» Санкт-Петербурга, рабочие пивоварни «Хейнекен» (С.-Петербург), Ленинградского металлического завода, московского завода «Автофрамос», водители хлебозавода «Восход» (Новосибирск), рабочие ОАО «Михайловцемент», ОАО «Карельский окатыш», нефтяники Западной Сибири и другие.

Борьба рабочих носит пока еще зачаточный характер, поскольку зачаточно и капиталистическое производство в России, и субъективные возможности людей, не научившихся пока отстаивать свои интересы и даже не понимающих свои основные интересы. В то же время субъективные возможности буржуазии по обману рабочих на рубеже XX–XXI веков сильно возросли. Современная россиянская буржуазия получила невиданные ранее средства массового оболванивания и затемнения людей; подготовилась теоретически, поскольку изучала в свое время экономическую науку по К. Марксу и знает, как и за счёт чего можно усиливать эксплуатацию рабочих; имеет поддержку мировой буржуазии, напуганной социализмом и готовой платить за гарантии против возрождения социализма (не говоря уж о наживе за счет России с помощью предательской прозападной буржуазии).

Вместе с тем для рабочих не все потеряно: жизнь все преодолевает, заживляет старые раны и порождает новых борцов. Свидетельство этому — новая постановка вопроса о заработной плате, сформулированная учёными (см. Попов М.В. Роль профсоюзов в повышении цены рабочей силы. \\ Решение экономических и организационных проблем повышения уровня реального содержания заработной платы работников: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 20 октября 2006 г.) и конкретизированная для докеров редакцией газеты «За рабочее дело» (№4, 2007 г.): «Рабочие как продавцы своей рабочей силы должны стремиться продавать ее не ниже стоимости, обеспечивающей нормальное воспроизводство работника и его семьи». Таким образом, вопрос о повышении зарплаты переводится из плоскости субъективных претензий на увеличение заработной платы на 10 или 20 процентов (кстати, а почему на 20, почему не на 30?) в плоскость установления объективно необ-

ходимой цены рабочей силы, в плоскость одинакового подхода ко всем товарам, включая и товар «рабочая сила».

Каждому работнику по отдельности своё экономически обоснованное законное право продавать рабочую силу по стоимости — не реализовать. Как капиталисты реализуют свои интересы только с помощью общественных объединений и государства, так и работники могут добиться справедливой зарплаты, соответствующей стоимости их рабочей силы, только с помощью общественной организации, только коллективными действиями.

Так говорит теория. А что показывает практика?

1. Прежде всего, весь опыт реальной борьбы рабочих показывает: зарплату серьезно повышали лишь тем, кто ее требовал и был готов подтвердить свои требования забастовкой — это, прежде всего, докеры, авиадиспетчеры, затем — автомобилестроители, создавшие независимые союзы по профессиям, то есть подлинно профессиональные союзы.

2. Наиболее развитые профсоюзы пришли к выводу о необходимости бороться не за отдельное локальное и временное повышение зарплаты, которое через год съест инфляция, а за реализацию законного права на получение адекватной цены за свой товар. Примером здесь может служить Положение «О порядке повышения уровня реального содержания заработной платы работников ЗАО «Первый контейнерный терминал», согласно которому работникам не только полностью компенсируется инфляция, но и осуществляется рост заработной платы в соответствии с ростом производительности труда.

3. Докеры рассчитали, что их рабочая сила стоит 202 208 рублей. Кому-то это кажется много и представляется чем-то нереальным. На практике же докеры Гамбургского порта в Германии получают в пересчёте на наши деньги до 350 тыс. рублей. Так что 200 тысяч — это в 1,5 раза меньше, чем в образцовой для российских предпринимателей Европе где, между прочим, цены ниже, чем в России. Вот и пусть берут хороший пример. Правда, по опыту мы знаем, что хоро-

ший пример в этой сфере сами буржуа не возьмут, к этому их надо подталкивать.

4. Опыт показывает, что уже сейчас буржуа готовы платить работникам 60–100 тысяч рублей в отдельных отраслях. Это уже только в 2 раза меньше реальной стоимости рабочей силы докеров.

Следовательно, мы можем догнать Европу в 2 шага:

а) добиться сначала получения стоимости рабочей силы по российским меркам, т.е. 200 тысяч рублей для докеров (представителям других профессий следует рассчитать стоимость своей рабочей силы по схеме, предложенной докерами);

б) добиться западноевропейского уровня вслед за достижением западной производительности труда. Что касается последнего, то дело здесь не столько в квалификации рабочих (они могут быстро освоить новую технику на базе еще советского образования), а в новой технике и технологиях, которые должны обеспечить собственники средств производства. Но последние не торопятся покупать новые орудия труда. Они, таким образом, тормозят рост производительности труда. Соответственно и рост своих доходов тоже.

В еще большей мере, чем докеры, в такой практике заинтересованы рабочие других профессий — ведь они нередко получают значительно меньше, чем докеры. Средняя заработная плата в России составляет лишь около 13 тысяч рублей в месяц. И это наглядный аргумент за то, что приличную зарплату имеют только те, кто её требует. Авиадиспетчеры и докеры научились требовать — они получают. Кто не научился — получают подачки на выживание, а не заработную плату как стоимость рабочей силы.

И в этом тоже есть своя справедливость. В этом отношении мир капитала по-своему справедлив. Если вы не хотите продавать свой товар по стоимости, у вас его с удовольствием скупят за бесценок, на дармовщинку.

И здесь сталкиваются две справедливости: буржуазная и рабочая. Буржуазная справедливость и заключается в рыночном равенстве: равенстве продавца и покупателя перед законом. Оба они свобод-

ны продавать свои товары по ценам, не противоречащим законам государства. Но они не равны фактически, вследствие своего экономического положения: буржуа, имеющий средства производства и деньги, может подождать и отложить покупку рабочей силы. А рабочий не может отложить ее воспроизводство, так как каждый день он должен есть, пить, обуваться, одеваться, кормить детей и т.д. Но это невозможно при отсутствии соответствующих денежных накоплений. И хотя право на равный и свободный обмен своего товара (рабочей силы) на товар-деньги (цену рабочей силы) он имеет, он не может его реализовать по эквиваленту фактически, если действует в одиночку.

Разрешая проблему справедливости, рабочий класс ряда развитых капиталистических стран далеко продвинулся вперед. Поэтому там зарплата (цена рабочей силы) близка к ее стоимости (то есть стоимости жизненных средств рабочего и его семьи). Если в России средняя зарплата около 360 евро в месяц, то в странах Евросоюза — более 3500 евро в месяц.

В России не реализована даже буржуазная справедливость: на 10 тысяч рублей (да даже и на 100 тысяч рублей) в месяц нормально рабочую силу не воспроизвести. Тем более не воспроизвести работников для современных технологий: нанотехнологий, космических технологий, атомных технологий, биотехнологий и т.д. Именно поэтому возник значительный дефицит рабочих высокой квалификации. Однако вместо политики ликвидации этого дефицита сохраняется политика искусственного сдерживания заработной платы. Поэтому работники вымирают со скоростью 500 тысяч в год. Это при том, что в России 2000-х годов наблюдается стабильный рост средней заработной платы, который превышает рост ВВП.

Можно сделать вывод: по заработной плате Россия очень отстает от Запада, а у предприятий и государства есть большие резервы в ее повышении: она должна быть не менее, чем нормальная зарплата в нормальном буржуазном (читай — Западном) обществе. При этом не следует забывать, что и сама буржуазная справедливость несправедлива: она отбирает у рабочего весь прибавочный продукт (прибавоч-

ную стоимость) и, таким образом, эксплуатирует рабочего — даже в самых развитых капиталистических странах.

Таким образом, над российским рабочим висит гнет двойной несправедливости: и общебуржуазной, и специфически российской, обусловленной неразвитостью российского капитализма и рабочего класса, не осознающего в полной мере своих реальных интересов. Помочь ему в осознании своих интересов может только участие в коллективных действиях, в деятельности профсоюзов и рабочей партии.

Если рабочие будут планомерно и настойчиво бороться за реальную стоимость своей рабочей силы, то и зарплата станет не ниже европейской. Если же они будут ждать повышения зарплаты как благодеяния работодателей или как результата случайных, импульсивных протестов, то зарплата будет такой низкой, что невозможно будет осуществлять даже простое воспроизводство рабочего человека и его семьи. В России есть все предпосылки для усиления и победы первой тенденции.

*Карбышев А.С.,  
аппаратчик ОАО «Невинномысский азот»*

## **ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ НУЖНЫ НОВЫЕ ПРОФСОЮЗЫ**

Изменения в экономике неразрывно связаны с изменениями в трудовых отношениях. В условиях капиталистического товарного хозяйства основной целью реализации частной собственности является получение прибыли. Это возможно не только за счет применения новых технологий, но и за счет работника, цены его труда. В большинстве случаев именно последнее и происходит на наших предприятиях.

У каждого работника сформировано понимание того, что необходимо повысить ему заработную плату, но, к сожалению, не у всех сформировалось понимание того, что необходимо объединяться в профсоюзы. На некоторых предприятиях, конечно, есть профсоюзы,

но они действуют по старым методам, готовы оказать помощь в оформлении заявки на путевку, на профилакторий и т.п. Подобный профсоюз как таковой не модернизировался, не идет в ногу со временем и с изменившимся законодательством.

Необходимо пропагандировать новые профсоюзы, которые, будучи способными к активным коллективным действиям, могут вступать в реальный диалог с работодателем. Государство, безусловно, пытается участвовать в этих отношениях, создавая нормативную базу.

Что касается задач коллективных действий, предложенных в программе «Задачи коллективных действий» к съезду Федерации профсоюзов России, то основной из них, на мой взгляд, является увеличение цены рабочей силы до её стоимости. Это основа, поскольку если мы будем ориентироваться на мизер, который нам предлагает государство в виде прожиточного минимума, то это нас приведет в тупик. Изучение состава потребительской корзины биологами показало, что ее потребление опасно для жизни, так как приводит к возникновению серьезных заболеваний.

Именно через коллективные действия работников, организованных в профсоюзы, возможно решение поставленных задач.

*Крайнова Е.В., магистрант  
Нижегородского государственного  
университета им. Н.И. Лобачевского*

## **РОЛЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ**

В настоящее время в России осуществляются выдвинутые Президентом страны приоритетные национальные проекты: «Здоровье», «Образование», «Доступное и комфортное жилье — гражданам России», «Развитие агропромышленного комплекса».

На встрече с руководством Федерации независимых профсоюзов России в октябре 2005 г. глава государства обратился к профсоюзам с просьбой установить общественный контроль за реализацией национальных проектов. «Мне бы очень хотелось — сказал он, — чтобы профсоюзные организации на местах подключились к реальному контролю за тем, что будет происходить в этих сферах, как будут осуществлены эти планы, к реальному контролю за теми денежными потоками, денежными средствами, которые будут выделяться на эти цели».

Представители профсоюзов были включены в составы различных рабочих групп с целью выяснения, как оценивают и что на самом деле получают от реализации национальных проектов те, для кого они предназначены.

На вопрос, как отразились результаты общенациональных проектов на жителях, 60,7% опрошенных ответили, что «нет никакого влияния». О том, что «есть положительный итог» в реализации всех национальных проектов, высказались только 21,5% опрошенных. Отметили улучшение в здравоохранении — 30% опрошенных, в аграрно-промышленном комплексе — 24 %, в образовании — 21%, в строительстве жилья — только 11%. Очевидно, что реализация национальных проектов пока только начинается.

Применительно к конкретным проектам основные проблемы заключаются в следующем.

Структурная перестройка системы здравоохранения не обошлась без ущемления прав отдельных учреждений и их работников. Остались в стороне от участия в проекте медработники Центра медицины катастроф, ведомственных учреждений, в частности Федеральной службы исполнения наказаний. Не всегда реализуются в аптеках рецепты на лекарства для льготных категорий. Вызывает справедливые нарекания со стороны медперсонала то, что не решены вопросы по повышению заработной платы ряду категорий работников

здравоохранения и произошло резкое расслоение в доходах. Органы законодательной власти муниципальных образований в ряде районов принимают решения в нарушение областного закона № 75, устанавливающего механизм компенсации расходов на оплату жилья и жилищно-коммунальных услуг специалистов, проживающих и работающих в сельской местности кадров.

Кроме того, здоровье работника в значительной степени зависит от профилактики заболеваний, создания безопасных и здоровых условий труда на производстве, что также требует внимания со стороны профсоюзов.

Профсоюзы поддерживают идеи и конкретные предложения, изложенные Президентом страны по улучшению демографической ситуации путем уменьшения смертности и резкого увеличения рождаемости при материальной поддержке государством материнства и детства. Но проблема в полной мере будет решена только тогда, когда работники будут получать зарплату, соответствующую стоимости их рабочей силы, будут иметь подобающий духовный, общественный и материальный статус, необходимый для достойной жизни семьи, обучения и воспитания детей.

В сфере образования, в целом, профсоюз положительно оценивает реализацию национального проекта «Образование». Вместе с тем опросы учителей, работа с первичными профсоюзными организациями показывают, что педагогическое сообщество еще не получило от национального проекта главного — существенного повышения зарплаты. Буквально бедствуют педагогические работники дошкольных образовательных учреждений, молодые специалисты, так как их разряды по оплате труда ЕТС не высоки, и зарплата оказывается ниже прожиточного минимума. Недостаточные средства выделяются на сохранение и укрепление здоровья педагогов, не обеспечиваются установленные льготы по коммунальным услугам для сельского учителя. Проблемой остается содержание малокомплект-

ных школ, где содержание одного ученика в несколько раз дороже, чем в обычной школе.

При реализации национального проекта «Доступное и комфортное жилье — гражданам России» также возникает ряд острых проблем. Ипотека, формально предназначенная для молодых семей, им недоступна ввиду высокой стоимости нового жилья, непомерных выплат по процентам за ипотечный кредит, в сумме в 2–3 раза превышающих цену самой квартиры.

Реальной оценкой доступности жилья может, на взгляд специалистов, стать соотношение зарплаты работника и цены за квадратный метр. Повышение этого индекса делает доступнее приобретение жилья. В странах Европы считается: если работник за три годовые зарплаты сможет купить отдельное жилье, значит оно доступно. Позиция Росстроия иная: если в регионе на две среднемесячные зарплаты можно купить квадратный метр, то жилье доступно (соответственно, покупка квартиры в 72 кв.м. считается доступной, когда необходимые средства будут заработаны за 144 месяца или 12 лет).

Могут ли профсоюзные организации остановить рост цен на жилье? Едва ли. Поэтому главный путь решения профсоюзами проблемы доступности жилья — это повышение заработной платы до европейского уровня. Тогда комфортное жильё станет доступным. Для этого профсоюзы должны использовать систему коллективных договоров и соглашений.

Непросто идет и реализация проекта «Развитие агропромышленного комплекса». До сих пор не решены проблемы высоких цен на топливо и энергоносители, низких заработков и высокого уровня безработицы.

Рост цен на сельхозтехнику также обгоняет повышение цен на сельхозпродукцию. Проблемой стал доступ сельхозпроизводителей на рынки, встречающий препятствия со стороны многочисленных перекупщиков. Профсоюз же работников агропромышленного ком-

плекса, наряду с участием в работе различных комиссий, пока ограничивается информационной работой с жителями села.

Для устранения отмеченных и других недостатков, выявившихся в ходе реализации национальных проектов, необходимо тесное и плодотворное сотрудничество между законодательной, исполнительной властью и профсоюзными организациями.

Профсоюзам целесообразно закреплять положения национальных проектов посредством коллективных договоров, контролировать улучшение положения тех категорий работников, которых проекты непосредственно касаются. Статья 53 Трудового кодекса РФ дает возможность профсоюзам участвовать в обсуждении планов социально-экономического развития организаций.

Основополагающими в деятельности профсоюзов по реализации национальных проектов являются вопросы повышения оплаты труда работников здравоохранения, народного образования, агропромышленного комплекса и строительства.

Для решения этого важнейшего вопроса Федерация независимых профсоюзов России разработала программу «За достойный труд — достойную зарплату», предполагающую, в частности, приближение МРОТ к прожиточному уровню работающего населения. ФНПР предложила с 2009 года установить минимальную оплату труда равной прожиточному минимуму.

Куда более масштабные цели ставит Федерация профсоюзов России, выдвинувшая программу «Задачи коллективных действий». Программа предусматривает доведение зарплаты российских работников до стоимости их рабочей силы.

Подводя итог, необходимо отметить, что национальные проекты направлены на повышение благосостояния всех жителей. Следовательно, принимать участие в контроле за их реализацией и способствовать их воплощению в жизнь становится важной задачей для всех профсоюзных организаций.

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

## **НАДО СТАВИТЬ ВЫСОКИЕ ЦЕЛИ**

Выход на такую позицию, как стоимость рабочей силы, — естественное развитие нашей борьбы. Требование о повышении заработной платы до величины стоимости рабочей силы — вещь довольно страшная для буржуазии. Потому что, заявив это требование, мы лишаем капиталистов очень существенного для них источника доходов — инфляции. С инфляции они сейчас имеют супердоходы. Так как это самый простой способ грабить простого работника. Так что противодействие нам будет самое мощное, и к этому нужно быть готовым.

У нас процентов 20 работников проехали от Аргентины до Швеции, множество стран. Они говорят, что финны, например, делают в 3 раза меньше за смену, получая намного больше. Расчётом, который у нас есть, мы ставим очень высокую задачу: это задача повышения статуса и достоинства работника, улучшения его положения.

Когда я раздал на заводе газету с расчётом стоимости рабочей силы, результат был довольно неожиданным. Большинство прочитали и молчат. Я спросил у них их мнения. Женщины очень здорово среагировали: «Давай!». То есть реакция пока что, в основном, эмоциональная. Я сознаю, что людей привести к сознанию необходимости борьбы за свои права будет непросто, это дело времени.

Также я хотел бы поспорить, что у рабочих в производительном труде нет заинтересованности. Мы выстояли в трудные времена, когда нам не платили зарплату. Рабочие — созидатели, заинтересованность в производительном труде присутствует всегда. Другое дело, что сейчас эту заинтересованность усиленно уничтожают, в том числе и с помощью телевидения. Задача установления цены рабочей

силы в соответствии с её стоимостью — наша стратегическая задача. Пугаться, что нас сегодня не поймут, не стоит. Поймут завтра.

Программа «Задачи коллективных действий» — не просто ориентир, это базовый документ для развития профсоюзного движения России как такового. У нас на заводе профсоюз в составе ФНПР проголосовал в поддержку данной Программы. Все думающие люди положительно реагируют на данную Программу.

Эта Программа не просто шаг вперед, это прорыв. Через небольшой промежуток времени мы обеспечим единство профсоюзного движения при решении именно этих задач.

*Мазур О.А.,  
кандидат экономических наук*

## **ЗАРПЛАТЫ И ЦЕНЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ**

В стране идет экономический подъем. Растут мировые цены на нефть и газ. Происходит неспешное восстановление производственных мощностей. Но уровень производства 1990 г. еще не достигнут. Уж очень низко пала экономика в 90-е годы — в 2 раза. Это больше, чем в 1941–1943 годах.

После тотальной приватизации идет быстрая концентрация капитала, монополизация производства. В ряде ведущих отраслей главенствуют 2–3 корпорации. Это происходит на фоне чрезмерного износа оборудования, достигающего 70% (при норме 25%) и неконкурентоспособности российских товаров на мировом и внутреннем рынках.

Из страны в течение всего периода капитализма вывозится по 30 миллиардов долларов ежегодно. К этому вывозу присоединилось государство, разместив за рубежом Стабилизационный фонд.

Низкая заработная плата (в 2–5 раз ниже, чем стоимость рабочей силы) и пенсии, не обеспечивающие элементарных условий выживания, создают слабый спрос на отечественные товары. Платежеспо-

собный спрос со стороны богатых удовлетворяется в основном за счет быстрорастущего импорта.

С каждым годом растет социальное расслоение. Из всего населения 10 процентов наиболее имущих в 25 раз богаче 10 процентов самых бедных. Это при том, что в США этот показатель равен 11, а в СССР был равен 3,5.

Что же будет происходить дальше, когда экономика России привыкнет к высоким ценам на экспортные нефть, газ, лес, другие природные ресурсы? Откуда возьмутся новые источники роста экономики? И будет ли продолжаться этот рост?

Рост на основе использования старых мощностей будет продолжаться до момента достижения объемов производства советского периода, то есть еще 2–3 года. Вообще-то получается, что экономика России по существу с 1991 г. потеряла в своем развитии 20 лет.

А мировая экономика все эти годы интенсивно двигалась вперед на основе обновления технологий, особенно в Западной Европе, Китае, Юго-Восточной Азии. Все эти 20 лет более современные, конкурентоспособные зарубежные товары вытесняли товары российские.

Данный процесс усугубляется «заталкиванием» России во Всемирную торговую организацию (ВТО). Это выгодно нефтегазовым монополиям, но губительно для машиностроения и сельского хозяйства России.

В нынешней России весьма слабы стимулы для вложения капиталов в производство. В 2000 году отменена льгота по налогу на прибыль (17,5%) для тех фирм, которые вкладывали деньги в оборудование. А саму ставку налога снизили с 35% до 24%. Тем самым правительство дало сигнал капиталистам: «Можете не вкладывать прибыль в производство, тратить на личные нужды. А хотите вложить средства в оборудование — заплатите сначала налог».

Более того, законы разрешают капиталистам амортизационные средства, экономически предназначенные для обновления оборудования и входящие в цену **всех** товаров, тратить на любые другие цели.

Особенно важным фактором торможения развития экономики России является занижение зарплаты. Это ухудшает качество рабочей силы, ее квалификацию, а значит, производительность и качество продукции. Более того, капиталисту дешевую рабочую силу невыгодно заменять новой, более производительной, техникой. Низкие зарплаты и пенсии снижают спрос на отечественную продукцию.

Нынешнее российское государство (в отличие от норвежского, кувейтского и др.) в незначительных размерах использует доходы от нефти, газа и на обновление производства, и на увеличение пенсий и зарплат бюджетникам.

Деньги, поступившие в распоряжение государства от продажи за рубеж реальных продуктов (нефти, газа, леса), переводятся правительством за рубеж через покупку иностранных ценных бумаг под 2% годовых, то есть проводится так называемая «стерилизация» лишних денег под предлогом борьбы с инфляцией.

Инфляция возникает тогда, когда денег в обращении больше, чем товаров. На самом же деле, если направить эти огромные средства (триллионы рублей) на инвестирование в перевооружение производства, на строительство дорог, на капитальные ремонты и строительство жилья, реальной инфляции не будет, так как это приведет к увеличению количества товаров.

Итак, неконкурентоспособность российского производства из-за износа оборудования, слабых экономических стимулов для инвестиций, заниженных зарплат и пенсий, вывоза капиталов за рубеж через 3–4 года неизбежно приведет к затовариванию складов отечественными товарами. Затем последуют остановки производства, увольнения рабочих и служащих. Уже сейчас ряд крупных промышленных предприятий балансирует на этой грани («АвтоВАЗ», самолетостроение, судостроение и ряд других).

Вступление России в ВТО, резкое увеличение импорта ускорит падение объемов производства, то есть приблизит наступление кризиса производства.

Трудящиеся, пережив тяжелые 90-е годы, получившие надежду на улучшение жизни в первое десятилетие XXI века, столкнутся с новым кризисом, увольнениями и понижением уровня жизни. Это вызовет резкое обострение экономических и общесоциальных противоречий и вынудит правительство изменить экономическую политику.

Разумеется, экономические кризисы при капитализме неизбежны, так как периодически, раз в 10–12 лет, нерегулируемое стремление капитала к увеличению производства наталкивается на отстающую платежеспособность трудящихся. Монополии, потребляющие сырье по пониженным ценам, а продающие свои товары по повышенным, способны еще в больших масштабах раскрутить маховик кризиса.

Монополиям, существование которых объективно, можно противопоставить только еще более мощную монополию — государство.

Если государство начнет выполнять свое важнейшее предназначение — регулирование экономики, то остроту кризисов можно уменьшить.

Для этого необходимо обеспечить поступление в доход государства (в соответствии с Конституцией и законами экономики) ренты от добычи полезных ископаемых и направление этих средств на обновление производства и другие социальные потребности.

Амортизационные средства, которые по объему не уступают многотриллионной ренте, необходимо обязать капиталистов направить на обновление оборудования и другого основного капитала.

Государству следует обеспечить понижение ставки на инвестиционные кредиты и предоставить серьезные инвестиционные налоговые льготы (например льготу по налогу на прибыль в размере не менее 12 процентных пунктов).

Наиболее эффективным средством обновления производства являются прямые государственные вложения в приоритетные отрасли: ВПК, машиностроение, сельское хозяйство, в дорожное строительство, в развитие здравоохранения, образования и культуру.

Как было уже обосновано, значительное увеличение зарплаты и пенсий необходимо как для нормальной жизни трудящихся, так и для развития самой экономики. Государству в этом отношении выгодно установить ставку оплаты первого разряда, превышающую прожиточный минимум, размер пенсий на уровне не менее 50% от средней зарплаты. Зарплата и пенсии должны расти на 25% быстрее, чем увеличиваются цены. Тогда в течение 4 лет зарплаты и пенсии выйдут на востребованный экономический уровень и станут основой для увеличения спроса на отечественную продукцию.

Чтобы не происходило ускоренное обесценивание пенсий и зарплат, государственных вложений, государство обязано вводить регулирование тарифов и цен на товары, от которых зависит выживание человека: лекарства, хлеб, молоко, масло и др.

Если же государство станет на путь реализации интересов большинства трудящихся, опираясь на мощный государственный сектор экономики (топливно-энергетическая отрасль, предприятия ВПК, железные дороги и авиатранспорт, крупные машиностроительные предприятия) и государственную собственность на землю и недра, то кризисов можно не допускать вообще, обеспечивая управление большей частью экономики.

Вот уже более 7 лет «борьбы с инфляцией» — и снова быстрый рост цен на продукты питания, на стройматериалы, на газ (а значит и на теплоснабжение). И это при том, что якобы ради борьбы с инфляцией доходы от продажи нефти и газа правительство который год отправляет в Стабилизационный фонд, а не на производство, не на пенсии, не на зарплаты бюджетников.

В чем же причины повышения цен? А может это заговор? Попробуем разобраться.

Обычно повышение цен объясняют увеличением инфляции. Инфляция возникает тогда, когда денег государство выпускает больше, чем нужно для их обращения. Делают это в том случае, когда

расходы бюджета превышают доходы. Возникшую нехватку средств покрывают выпуском новых денег.

Но в России ситуация обратная. Доходы бюджета значительно превышают расходы. Следовательно, основная причина инфляции отсутствует, а цены быстро растут.

При нормальном развитии экономики цены должны **уменьшаться**, так как внедрение новых технологий приводит к уменьшению затрат в расчете на единицу товара.

Если же в экономике не происходит необходимое обновление техники, внедрение новых технологий, то затраты начинают неизбежно расти. Именно это и наблюдается в нынешней России. Износ оборудования составляет более 70% при норме 25%. Обновление оборудования идет медленно, частично и в основном лишь на предприятиях, связанных с энергоресурсами.

**Итак, основная причина повышения цен и тарифов — технологический упадок и застой, преобладающий в экономике России.**

Но как же так, может удивиться любознательный читатель, — в России низкая зарплата у трудящихся и это должно обеспечить низкие затраты на производство товаров.

На первый взгляд это правильно. Но на самом деле — низкая зарплата является тормозом технического прогресса, так как капиталисту выгодно нанять много рабочих вместо покупки новой техники. Более того, низкая зарплата приводит к дисквалификации кадров и дальнейшему падению уровня производства. А значит и к увеличению затрат и, соответственно, цен.

**Следующая причина повышения цен и тарифов — низкая зарплата трудящихся в России.** Автомобили ВАЗ, сделанные рабочими с низкой зарплатой, проигрывают конкуренцию иностранным автомобилям, производимым рабочими с высокой зарплатой.

Как ни странно это будет звучать для некоторых экономистов, понижению цен может содействовать увеличение пенсий и зарплат

бюджетников. Пенсионеры, учителя, воспитатели, медики в основном покупают отечественную продукцию. Следовательно, увеличение их доходов приведет к стимулированию сельскохозяйственного и перерабатывающего производства в России, а, значит, создаст условия для снижения цен. А также для уменьшения зависимости от поставок импортного продовольствия, других товаров и, что важно, от цен на заграничные продукты.

Приватизация почти всех предприятий в России привела к быстрой монополизации производства, так как создала финансовым олигархиям идеальные условия для скупки по дешевке производственных мощностей: так например, переработку семян подсолнечника в масло в России монополизировали три структуры. Они легко целый ряд лет сдерживали закупочные цены на семена подсолнечника, что приводило к убыточности производства семян. Сельскохозяйственные предприятия сократили под этой культурой посевные площади. И когда в 2007 году на этот процесс наложился неурожай, цены на семена «взорвались», увеличившись в итоге почти в 3 раза. Масло в торговой сети подорожало более чем на 35%.

Еще более серьезные последствия — от монополизации в сфере энергетики. Цена на газ увеличивается гораздо быстрее, чем средний рост цен по стране. Рост цены на электричество ускоряется из-за «реформирования» РАО «ЕЭС».

Разумеется, сама по себе монополизация неизбежна из-за концентрации капитала ради технического прогресса. Но интересам монополии может быть противопоставлена другая, еще более мощная монополия — государство. Но не государство, построенное по принципу частной монополии, а государство как выразитель интересов большинства. Тогда оно не будет разрешать ускоренный рост тарифов на газ, электричество, тепло.

**Итак, еще одна причина повышения цен — монополизация производства и торговли.**

Так как торговля ориентируется и по ассортименту, и по ценам на кошельки покупателей (так называемый платежеспособный спрос), одной из причин высоких цен является то, что в России ненормально огромная разница между доходами богатых и большинства населения. 5% населения владеет 66% национального дохода, остальные 95% населения — 33% национального дохода. То есть народ в 40 раз беднее, чем финансовая олигархия (и обслуживающие их менеджеры).

Значительная часть торговли сориентирована на материально обеспеченные слои (так как выгоднее продать меньше товара за большие деньги) и плохо удовлетворяет потребности бедных. Во многих магазинах просто отсутствуют товары нижних ценовых категорий.

**Таким образом, одной из причин повышения цен является увеличение разрыва между доходами богатых и бедных.**

**Вывод в целом:** причиной повышения цен и тарифов в России является технологически отсталое монополизированное, слабо регулируемое со стороны государства производство, в котором работают трудящиеся с низкой заработной платой и перспективой низкой пенсии при сверхдоходах финансовой олигархии.

Выявление причины позволяет определить, что нужно делать для того, чтобы цены не росли, а по возможности даже уменьшались. Ведь уменьшаются же цены на продукцию электронно-технической промышленности.

**Самое основное — необходимо направить государственные и частные ресурсы на обновление технологий. Эти ресурсы в стране есть — профицит бюджета, Стабилизационный фонд, амортизационные отчисления предприятий.**

Следует уменьшить налоги на инвестиции и увеличить налоговое обложение паразитарного потребления. Прекратить вывоз государственного капитала из страны. Только за один год из страны выве-

зено в 20 раз больше средств, чем потрачено на **все** «национальные проекты».

Государственный капитал необходимо направить на вложение в новые технологии.

Увеличение тарифа 1 разряда до прожиточного минимума — 7000 рублей позволит довести среднюю зарплату до 25 000–30 000 рублей. Это остановит дисквалификацию кадров и заставит капиталистов внедрять новую, трудосберегающую технологию.

Увеличение зарплаты приведет к кратному росту отчислений в Пенсионный фонд, что позволит увеличить в 2–3 раза пенсии.

Сделать это может лишь экономически влиятельное государство, способное программировать и планировать развитие всей экономики не менее, чем на 10 лет, опираясь на преимущественно государственные монополии в добывающей, энергетической, транспортной, обрабатывающей отраслях.

Частью государственного управления должно стать планирование тарифов и регулирование цен на жизненно важные товары. Подобные системы функционируют в большинстве экономически развитых стран.

С целью предотвращения преждевременной смертности и недоедания необходимо определение перечня товаров с твердыми низкими ценами и выделение средств на дотации производителям этих товаров (лекарства, хлеб, молочные продукты, крупы, сахар, соль и др.).

Для социально уязвимых групп населения следует создать систему бесплатного питания по специальным талонам.

Систему тарифов и субсидий необходимо выстроить таким образом, чтобы все платежи по ЖКХ не превышали 10% совокупного дохода семьи.

Стабильные и понижающиеся цены и тарифы не только обеспечивают нормальное проживание, но и подвигают капитал к поиску

ресурсосберегающих технологий, что в свою очередь становится основой для дальнейшего снижения цен.

Очевидно, что основными возможностями управления ценами могут и должны обладать федеральные власти. Но кое-что могут сделать и власти краевые. В частности, региональная тарифная комиссия устанавливает тарифы на теплоснабжение, влияет на тариф на электроэнергию. Краевое правительство заключает соглашения с крупными торговыми сетями об ограничении наценки 10%.

К сожалению, у муниципальных властей нет собственных полномочий в этой сфере (кроме тарифов на водоснабжение и водоотведение, содержание и текущий ремонт жилья). Но и городским властям необходимо предпринимать меры, чтобы эти тарифы (цены) не росли быстрее формальной инфляции (10–12% в год). Также следует предусматривать кредиты под низкий процент (2–3% в год) для приобретения зерна (с целью сдерживания цены на хлеб), предоставлять такие кредиты муниципальным предприятиям теплоснабжения, электроснабжения, транспортному предприятию, муниципальным аптекам, для ослабления их зависимости от отрицательных внешних воздействий (цен на газ, топливо, неплатежей со стороны населения, повышения закупочных цен и т.д.).

Да и в целом, сохранение муниципальных предприятий важно для того, чтобы сохранились рычаги для сдерживания цен (тарифов) и управления городским хозяйством, тогда как частные предприятия кровно заинтересованы в увеличении тарифов.

Также следует не мешать развиваться цивилизованной торговле с целью усиления конкуренции между торговыми организациями, публиковать цены на важнейшие товары, дабы жители города могли определиться, где товар дешевле.

И еще очень важно, — все вышеназванные меры не должны быть очередной кампанией перед очередными выборами, а должны стать стратегией развития экономики. В противном случае быстрый рост цен неизбежен.

*Моргунов Е.А.,  
машинист компрессорной установки  
ОАО «Невинномысский азот»*

## **ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗА «ЗАЩИТА ТРУДА» ОАО «НЕВИННОМЫССКИЙ АЗОТ»**

Вопрос о повышении заработной платы сегодня, после принятия на нашем предприятии коллективного договора, стоит очень остро. Действия нашего работодателя направлены на получение максимальной прибыли за счет сокращения издержек на приобретение оборудования, проведения политики «оптимизации» численности штатных работников.

Заявленный руководством реальный рост заработной платы достигнут на предприятии в основном за счет переработок рабочих, выведением «за забор» наиболее низкооплачиваемых категорий работников, выплаты долгов за вредные условия труда, с учетом того, что эти долги в основном выплачиваются по судебным решениям и по предписаниям инспектирующих органов.

Процесс принятия коллективного договора показал, насколько работодатель не заинтересован вести диалог с работниками, основываясь на принципах социального партнерства. Несмотря на то, что наша профсоюзная организация является наиболее многочисленной в российской «Защите», в коллективных переговорах мы почти ничего не добились.

Причиной сложившейся ситуации явилось то, что на ОАО «Невинномысский азот» из 4,5–тысячного коллектива членов нашего профсоюза оказалось только тысяча шестьсот. Количество немалое, но не достаточное для коренного изменения взаимоотношений между работодателем и работником.

Наше основное требование — это увеличение ставки первого разряда тарифной сетки для занятых в нормальных условиях труда до не менее 1,2 прожиточного минимума по Ставропольскому краю с

сохранением межразрядных коэффициентов и премии в размере 60%. Это дало бы нам повышение заработной платы минимум на 30%.

При активном участии представителей другого профсоюза распространялась информация работодателя о том, что при росте заработной платы резко упадет рентабельность нашего предприятия, оно будет вынуждено закрыть некоторые производства.

В результате, из всех наших требований, в коллективном договоре принято только требование об оплате времени приема смен, которое выходит за рамки рабочего времени. Раньше получалось, что устраивались практически ежедневные субботники на благо работодателя. Кстати, это время нам пока еще не оплачено, хотя уже с июля оно должно оплачиваться. В среднем это полчаса за смену.

Нам пришлось дойти до того, чтобы нормы законодательства закладывать в коллективный договор. Сегодня идет борьба на юридическом поле за установление справедливых норм труда, за оплату переработки, за устранение нарушений. Сами работники зачастую идут на поводу у администрации и соглашаются практически даром выполнять ту или иную работу. Их реальный доход растет за счет увеличения интенсивности труда. Урезанное время отдыха не позволяет полноценно восстановиться. Это приводит к ослаблению организма, усилению травматизма на производстве.

Экономия на заработной плате, несомненно, позволяет увеличивать прибыльность и сиюминутную экономическую эффективность предприятия. Моментальная выгода и минимум затрат — это мечта недальновидных, нецивилизованных предпринимателей. Результатом политики снятия пенек окажется снижение качества труда. Влияние человеческого фактора на эффективность производства не учитывается в их расчетах. Они считают, что работники выполняют роль «функциональных единиц», которые при малейшем сбое можно легко заменить. А это опасно не только для бизнеса, но и для

нашего города, потому что экономия на всем, от работников до оборудования, может привести к серьезным последствиям.

Если работодатель заинтересован в развитии производства, то он должен понимать значимость материального благополучия своих рабочих как одну из основ процветания бизнеса. Может быть, у него есть объективные трудности: «Азот» не рентабелен, не дает прибыли, не растет производительность труда? Все наоборот.

А вот понимают ли сами работники значение их роли в успешном бизнесе хозяев? Выживая по одному, они развязывают руки работодателю, позволяя ему определять размер их труда и осуществлять мечту любого капиталиста свести издержки к нулю.

И вряд ли все работники осознают, что они обладают законными правами давления на работодателя. Они знают, что у нас образовался профсоюз, но при этом думают, что пусть профсоюз решает их проблемы. Путь это будет кто угодно, только не я. Но то, что профсоюз — это не дядя, решающий их проблемы, а объединение трудящихся, связанных интересами по роду их деятельности, это — все мы сами, это, к сожалению, откровение для большинства.

Сегодня профсоюзные организации существуют для того, чтобы цена рабочей силы смогла приблизиться к ее стоимости. Наивно полагать, что работодатель добровольно будет увеличивать затраты на заработную плату. Ему пока глубоко плевать на экономические законы, а законы государственные дают ему право эксплуатации рабочих, не особо заботясь о повышении их благосостояния.

Единственный выход для профсоюза — оказаться монополистом по продаже рабочей силы, чтобы оказывать давление на работодателя применением действий или угрозой применения действий. Но для проведения каких-либо мероприятий необходима внутриорганизационная дисциплина, которой мы внутри нашей организации пока не достигли. Несмотря на то, что члены нашего профсоюза более активны, чем остальные, многие рассчитывают на благораспо-

ложение начальства. Одной из причин такого отношения является страх потерять работу, дающую какую-то стабильность существования. Этот страх парализует волю. Работодатель, пользуясь этим, пугает работников грядущими увольнениями.

Из вышесказанного следует, что борьба за повышение зарплаты, за заключение выгодных для рабочих соглашений, которую обязан вести профсоюз, неотделима от борьбы за сохранения рабочих мест предприятия, за защиту каждого из членов профсоюза.

Жесткая позиция профсоюза в отношении сохранения занятости сплотит работников именно вокруг этой идеи. Это заставит работодателя получать прибыль не за счет сокращения расходов на оборудование, а путем реконструкции производства, чтобы росла производительность труда. Тогда и прибыль вырастет.

Считается, что относительная малочисленность нашей организации не позволяет нам оказывать давление на собственников. Но есть возможность объединить усилия с другим существующим профсоюзом. Давление на профсоюзных лидеров другого профсоюза может быть оказано только снизу.

Рост членства в нашей профсоюзной организации замедлился. Все действия организации надо широко освещать, используя СМИ. Наш бюллетень, который мы ежемесячно выпускаем, должен выходить чаще. Расходы не столь велики, а мы сможем оперативно доносить текущую информацию и делиться опытом с другими организациями. Можно использовать также административный ресурс для раскрутки нашего профсоюза и наших действий. Нам также необходима идеологическая поддержка.

Подводя итог, можно сформулировать ряд конкретных задач, стоящих перед нашей профсоюзной организацией.

1. Укрепление внутриорганизационной дисциплины.
2. Расширение влияния на работников, не являющихся членами профсоюза, посредством СМИ.

3. Увеличение численности членов нашей организации.
4. Объединение усилий с другой профсоюзной организацией при единстве позиции и способов решения проблем.
5. Борьба за сохранение рабочих мест.
6. Борьба за повышение заработной платы до уровня стоимости рабочей силы.

*Пантина Ю.В., магистрант  
Нижегородского государственного  
университета им. Н.И. Лобачевского*

## **О ЗАДАЧАХ ПРОФСОЮЗОВ УЧИТЕЛЕЙ РОССИИ**

Профессия учителя, заслуживающая высокого уважения и вознаграждения, пока остается в России одной из непривлекательных и низкооплачиваемых. В то время как заработная плата учителя, по приблизительным расчетам, должна составлять около 150 тыс. руб. в месяц, существующая ставка учителя высшей категории не обеспечивает даже прожиточного минимума. Поэтому возрос отток из школы квалифицированных кадров, что делает проблематичным повышение качества преподавания.

В настоящее время контингент школьных учителей представляет либо «старая гвардия альтруистов» в возрасте, в основном, после 40–50 лет, либо незначительный процент молодежи до 35–40 лет, которая приходит в школы от безысходности или рассматривает эту профессию как хобби.

На изменение ситуации в лучшую сторону могут в существенной мере повлиять только сами учителя, объединённые в профсоюзные организации с четко определенными целями и задачами. Именно таким должен быть эффективно действующий профсоюз учителей.

В данный же момент функции профсоюза, по опросам учителей, проявляются в обеспечении медицинского страхования, предоставлении путевок в санатории, обеспечении детскими лагерями на терри-

тории данного города и выделении незначительных сумм на проведение школьных праздников и мероприятий. Очевидно, что отмеченных функций явно недостаточно для реализации интересов российского учительства.

По результатам голосования, проведенного на сайте Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, качество работы учителя зависит от ряда факторов. Их реализация, на наш взгляд, и должна определять содержание первоочередных задач профсоюза учителей.

Во-первых, речь идет об улучшении профессиональной подготовки учителя (фактор, указанный более 20% участников голосования). Обеспечение высокой образованности и компетентности учителей предполагает решение нескольких проблем.

1. Следует отказаться от неэффективной и необъективной системы аттестации педагогических работников. Она ослабила методическую работу, которая перестала быть регулярной. Межразрядные коэффициенты новой ЕТС настолько мизерны, что у учителей отсутствует материальный стимул повышать квалификацию, тем более, что это теперь — добровольное занятие. Целесообразно создавать независимую экспертную группу, с участием представителя профсоюза, для объективной оценки и контроля качества образования, в особенности с учетом введения единого государственного экзамена.

2. Необходимо повысить требовательность к издаваемой учебно-методической литературе. В настоящее время рынок наводнен низкокачественными учебниками и методическими пособиями, рекомендованными к изучению самыми высокими инстанциями. Учебные пособия не проходят необходимой апробации, отбор учебного материала часто субъективен, не научен, не экономичен, не соответствует программе. Учебники содержат примитивный методический аппарат, навязываемый учителям чиновниками. И в этом вопросе могут сказать свое слово профсоюзы.

3. Надо активнее решать проблемы, связанные с профессиональным обучением педагогов с учетом выделения двух групп учителей — уже работающих и только получающих педагогическое образование. При этом понятно, что первым нужна переподготовка. А вторым? Неужели молодой учитель, только закончивший вуз, должен сразу отправляться в учреждение дополнительного профессионального образования? Тем не менее, работа в профильной школе требует соответствующего профессионального педагогического образования. Решение данных проблем также требует участия профсоюзов.

4. Профсоюзы должны контролировать и решение вопроса о судьбе Институтов повышения квалификации и переподготовки работников образования. В настоящее время осуществляется процесс передачи данных учреждений из собственности органов государственной власти субъектов РФ в собственность федеральных органов государственной власти, что грозит сокращением их числа. В нынешних программных документах Министерства образования и науки РФ нет специальных задач по сохранению системы педагогического профессионального образования, в том числе дополнительного. Все больше курсов в данных учреждениях становятся платными, а добровольное обучение не поощряется (дни, проведенные на обучении, не засчитываются в стаж работы и не оплачиваются). Необходимо значительное государственное финансирование системы переподготовки учителей и директоров школ.

5. Следует создать условия для научной работы учителя. Требования к школе растут. Стоящие перед учителем задачи требуют постоянного наращивания знаний и развития методики. Вот почему необходимо укреплять научную работу. Необходимы научные исследования, проводимые учителями и в интересах учительской профессии, которые бы разрабатывали важную с их точки зрения проблематику. Существенной предпосылкой для развития учителей является доступ к профессиональной литературе. В настоящее время на покупку

учебно-методической литературы выделяются 100 рублей в месяц. О каком прогрессе здесь может идти речь? Подключение профсоюзов к процессу обеспечения учителей качественной литературой, несомненно, сыграет положительную роль.

Во-вторых, качественная работа учителя требует повышения заработной платы (фактор, отмеченный 20% голосов). Выбор профессии учителя должен быть привлекательным. Труд высокообразованного учителя должен достойно оплачиваться. Необходимо повысить уровень начальной заработной платы, чтобы привлечь лучших студентов, а зарплата опытных учителей должна отражать их компетенцию.

В решении этой проблемы требуется использовать возможности коллективных договоров. В Швеции, например, переговоры о заработной плате учителей ведутся на местном уровне между профсоюзом учителей Швеции и работодателем, а их результаты фиксируются в местном коллективном договоре, заключаемом в рамках договора, подписанного на центральном уровне. Именно коллективным договором регулируются в Швеции все отношения между нанимателем и работником. Там нет понятия минимальной заработной платы: шведские профсоюзы считают, что законодательное введение подобной социальной нормы ограничивает их возможности во время переговорного процесса. В ходе же этого процесса можно добиться более высоких социальных гарантий.

Важно учесть, что переход к частичному или полностью платному школьному образованию вовсе не решит проблемы повышения зарплаты учителей. Эта плата ляжет тяжелым бременем на все население, в том числе и на учителей. Образование должно быть правом, а не товаром, потому как положительный внешний эффект для всего общества от государственного финансирования образования во много раз превышает затраты на него.

В-третьих, важным фактором, влияющим на качество образования, является статус учителя в обществе, уважение к нему (14,2% го-

лосов). Поэтому профсоюзу необходимо проводить широкую работу по формированию позитивного отношения к учителю. В этом плане эффективными мерами являются проведение профессиональных конкурсов: «Учитель года», «Лидер в образовании», «Лучшие школы России», привлечение средств массовой информации к освещению проблем и результатов деятельности школ, также как и профсоюзов. В Швеции, например, с этой целью проводится большая работа по связям со средствами массовой информации, подготовке дискуссионных статей, участию в передачах радио и телевидения, проведению расследований, имеющих новостную ценность.

В-четвертых, улучшение качества образования требует улучшения материально-технической базы обучения. При этом следует учитывать возможности обращения с новейшей техникой старшего поколения учителей. Сейчас в отчетности требуются только печатные материалы и документы. Не всегда даже 35–40-летнему человеку легко научиться обращаться с компьютером, факсом и т.д. Что же говорить о тех, кому за 50? Очевидно, следует разрешить им сдавать отчеты в рукописном виде.

Наконец, хотелось бы коснуться организационной структуры профсоюза. Для обеспечения прозрачности ведения деятельности недостаточно ревизионных комиссий, которые, как правило, недостаточно объективно оценивают распределение денежных средств, в результате чего появляется возможность несправедливого и неоптимального использования бюджета профсоюза.

Интересно, что в шведских профсоюзах, кроме ревизионных комиссий, существуют и независимые профессиональные аудиторы, которые проверяют правильность использования денежных средств. Бюджет профсоюза учителей Швеции состоит из членских взносов. Каждый член профсоюза выплачивает 96 крон (примерно 10 евро и 1,5% от заработной платы) в центральное правление профсоюза, а не в низовые (первичные) организации. И именно из центрального прав-

ления профсоюза осуществляется распределение средств. Примечательно, что значительная часть средств выделяется на предоставление информации и профсоюзное обучение (13,5% денежных средств) и выпуск учительской газеты и педагогического журнала (9%).

Разумеется, даже самая совершенная структура не способна гарантировать победу, если её участники пассивны. Включение в состав профсоюза учителей как можно большего числа заинтересованных и грамотных участников является одной из важнейших задач профсоюза.

«Будущее России в руках учителя, в его золотом сердце!» — это должно осознавать все общество, так же как и сами учителя, потому что их объединение в профсоюз — необходимое условие обеспечения их достойной жизни.

*Попов М.В., профессор  
по кафедре экономики и права,  
Санкт-Петербургский государственный университет*

## **ОБЪЕКТИВНО НЕОБХОДИМЫЙ УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Раздаются критические возгласы работодателей, которые пугают нас инфляцией. Инфляция — это факт нашей жизни, представляющий собой повышение цен на все товары, кроме одного — товара «рабочая сила». Здорово придумано — нам предлагается решать проблему инфляции с помощью только одного товара — рабочей силы. На этот товар видите ли нельзя повышать цену, на все остальные — сколько угодно! Многие строки таблицы, о которой говорил В.А. Ремизов, могут быть убраны по мере превращения товаров и услуг, входящих в неё, в бесплатные. Пример — жильё, образование, медицина и т.п. Не мы сделали всё это платным. Здесь мы считаем стоимость в денежном выражении, а денежное выражение зависит не от нас, а от тех цен, которые устанавливает кто угодно, но только не

работники. Поэтому тезис, что инфляция вырастет из-за роста зарплаты, не годится никуда.

Этот тезис критиковался ещё Карлом Марксом. Есть новая стоимость, произведённая работником. Её составные части — прибавочная стоимость, а также зарплата, получаемая работником. Речь идёт о перераспределении между прибавочной стоимостью и необходимым трудом. И оно, естественно, не затрагивает общей величины затрат живого труда рабочих, вновь созданной стоимости. Мы требуем дать нам стоимость нашей рабочей силы. А прибавочную стоимость мы вовсе не затрагиваем.

Нам говорят — дайте нам максимальную прибыль, а мы вам — минимальную зарплату. Интересно! Изменив планку зарплаты в сторону уменьшения прибавочной стоимости, мы просто сделаем так, что предприниматель будет получать свои 12–15% прибыли. Это вполне нормальная норма. Потому что если капитал получает очень большие нормы прибыли, то он идёт на любые преступления.

Увеличение зарплаты работника вполне совместимо с ростом прибыли. Если производительность труда растёт быстрее зарплаты, то, значит, количество продукции возросло в большее число раз, чем размер зарплаты. Если сокращается доля зарплаты, то вырастает доля прибыли. Хотите роста прибыли — внедряйте достижения НТП. Но низкая стоимость рабочей силы — тормоз для роста производительности труда.

Рост зарплаты — один из стимулов повышения производительности труда. А если вы кормите коня гнилой соломой, то он и сам упадёт, и вам шею сломает.

Каждому грамотному экономисту известно, что инфляция была предложена как мера государственного регулирования Дж. М. Кейнсом. Если непосредственно понизить зарплату, то работники будут бастовать. А вы повысьте цены. И объявите это стихийным бедствием. Реальное содержание зарплаты будет снижаться, а прибыль вырастет.

Так что мы можем сказать: уважаемые работодатели, если вы нас привели в капитализм, то и платите нам по-капиталистически. А мы уж посмотрим, сколько времени нам терпеть, чтобы отдавать вам всю прибавочную стоимость, которую создали мы, рабочие. Это, правда, вопрос некоторого будущего.

Заработная плата, как известно, — это цена рабочей силы. В свою очередь цена — это денежное выражение стоимости товара. Поскольку рабочая сила в капиталистическом хозяйстве товар, постольку ее цена, то есть заработная плата, есть денежное выражение стоимости товара рабочая сила.

Приближение цены к стоимости — это требование закона стоимости, основного закона товарного производства, которым является капитализм. По отношению ко всем остальным товарам формула цены с развитием капитализма в дальнейшем модифицируется, и цена определяется как издержки производства плюс средняя прибыль. Работник же прибыли не получает, поэтому закономерным центром колебаний цен на рабочую силу является денежное выражение стоимости товара рабочая сила.

Стоимость товара рабочая сила определяется как стоимость жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника и членов его семьи.

Если затраты по всем статьям расходов будут исчисляться не в единицах труда, а в ценах, то есть в денежном выражении, то и стоимость рабочей силы получит денежное выражение и покажет, к какой величине должна стремиться заработная плата в соответствии с требованиями основного закона товарного хозяйства — закона стоимости.

Ясно при этом, что если заработная плата меньше стоимости рабочей силы, нормальное воспроизводство работников и их семей не обеспечивается.

Если даже так называемые высокооплачиваемые рабочие получают лишь 20–30 процентов стоимости рабочей силы, неудивительно, что смертность в России превышает рождаемость на 700 000 человек в год и население России катастрофически сокращается.

Не может быть и высокотехнологичного производства, если главная производительная сила — рабочий, трудящийся, не имеет нормальных условий для своего воспроизводства.

Отечественные работники в целом обладают весьма высокой квалификацией и в аналогичных условиях эффективность их труда не ниже, чем у западных коллег. Отсюда вытекает, что низкая эффективность многих отечественных предприятий — результат невысокого уровня организаторов производства, капиталистов и администраторов. Не секрет, что многим предпринимателям и руководителям следовало бы подыскать себе другой вид деятельности.

Инфляция — не стихийное бедствие. Она умышленно организуется для относительного понижения цены рабочей силы теми, кто хочет получать большую прибыль не за счет внедрения в производство достижений научно-технического прогресса, а за счет перераспределения в свою пользу части стоимости рабочей силы и деградации работников. Такие «предприниматели» вошли в противоречие с основной линией экономического развития России. В ближайшие годы они разорятся и будут выброшены из экономики на основе законов самой экономики. Приближение заработной платы как цены рабочей силы к ее стоимости этому процессу, разумеется, будет способствовать.

Игнорирование в товарной, рыночной экономике законов товарного, рыночного хозяйства подрывает его и тормозит экономическое развитие. Приближение же цены рабочей силы к её стоимости соответствует требованиям закона стоимости и будет способствовать подъему производства и быстрому развитию экономики России.

*Ремизов В.А., докер-механизатор  
ЗАО «Первый контейнерный терминал»  
морского порта Санкт-Петербурга*

## **ОБ ЭФФЕКТЕ РАСЧЕТА СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДОКЕРА-МЕХАНИЗАТОРА**

История подготовленной мною совместно с Е.В. Градусовым и получившей огромный резонанс таблицы расчета стоимости рабочей силы докера-механизатора такова.

Мы проводили переговоры по коллективному договору. В нашем коллективном договоре было записано, что заработная плата на нашем предприятии должна быть не менее шести МРОТов, установленных в России. В связи с тем, что Дума приняла закон об увеличении МРОТ в два раза, заработная плата на нашем предприятии также должна была увеличиться в два раза в соответствии с коллективным договором.

Послав администрации письмо о том, как мы будем проводить индексацию заработной платы, мы получили ответ, что денег на индексацию заработной платы нет. Поэтому мы были вынуждены сесть за стол переговоров и вести переговоры по этому пункту. Возник вопрос о том, что в следующем году заканчивает действие коллективный договор и необходимо его перезаключать.

Мы предложили переподписать существующий коллективный договор. Администрацию больше всего интересовало, как убрать из договора пункт о том, что минимальный оклад должен составлять шесть МРОТов. Мы дополнительно предложили увеличить минимальный размер повышения зарплаты на тридцать процентов, приведя соответствующие расчеты.

Переговоры были достаточно сложные. Администрация предложила изъять шесть МРОТов из договора и повысить на шесть процентов тариф.

После ряда шагов, предпринятых с нашей стороны, администрация предложила продлить договор на один год и повысить тариф уже на семь процентов. Затем мы дошли до двухлетнего продления договора и семипроцентного тарифа.

Чтобы урегулировать данный вопрос к нам был направлен вице-президент Национального контейнерного консорциума (НКК). Он бравировал своим коллективным договором. После того, как мы его изучили, мы констатировали, что это сухо переписанный Трудовой кодекс, дополненный распорядком трудового дня.

В этот момент научные консультанты РКР предложили нам рассчитать, сколько стоит сегодня рабочая сила докера.

Я лично взялся за это и провел расчеты. Проводил их следующим образом. Взял справочник, публикуемый в нашем городе, и выяснил стоимость средней трехкомнатной квартиры. Это семь миллионов восемьсот тысяч рублей. Для расчета суммы выплат по ипотеке обратился к сотруднику сбербанка. Все остальные статьи были взяты из жизни.

Много было споров по поводу того, что в бюджете семьи из пяти человек десять тысяч ежемесячно заложено на посещение зрелищных мероприятий, но это сумма, соответствующая нынешнему уровню цен на билеты.

После того, как таблица была составлена, я официально передал ее в комиссию по заключению коллективного договора.

Эффект был неожиданным. Администрация пошла на переговоры по нашему предложению о повышении тарифной ставки на пятнадцать процентов и перезаключении коллективного договора на три года, а также внесении изменений в приложение 24 (о повышении уровня реального содержания заработной платы).

Это первое наше предложение, которое было озвучено стороной работодателя. До этого наши предложения не обсуждались. На наш запрос о финансовых результатах деятельности предприятия мы от-

вета не получили. Следовательно, мы имели полное право требовать столько, сколько мы считаем нужным.

В итоге, нам удалось добиться повышения заработной платы на 14,5%, продления коллективного договора на три года и внесения изменений в приложение 24.

Но на этом эффект проделанных расчетов не заканчивается. Сделанная нами таблица была опубликована в газете морского порта и вызвала интерес у большинства работников. Люди подходили и спрашивали, а почему здесь столько, здесь так. Генеральный спрашивал при подписании коллективного договора — мол, больше требований не будет?

Но люди теперь спрашивают — когда начнутся действия для достижения такого уровня зарплаты в 202 тысячи рублей. Люди должны быть готовы бороться за эту цифру. Разумеется, совместными действиями. Надо это делать на многих предприятиях, чтобы волна пошла по всей России, чтобы все задумались. И президент, в том числе, тоже задумается.

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

## **ОСОБЕННОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОФСОЮЗОВ**

Численность профсоюзов, активность их действий в разных странах имеют свои особенности. Так, по данным Международной организации труда, норвежские профсоюзы объединяют более 70% работающих, турецкие — более 50%, британские — около 30%, индийские — 26,5%, германские — около 26%, швейцарские и филиппинские — около 24%, японские — 21,5%, сингапурские — 18% и т.д.

В США в 2006 г. в профсоюзах состояли всего лишь 16,1 млн. занятых или 13,5% от работающих вне сферы сельского хозяйства

жителей США. Численность американских профсоюзов упала до самого низкого уровня за последние 70 лет (пик численности профсоюзов пришелся на 1945 г., когда они объединяли 35,5% работающих).

Относительная слабость американских профсоюзов по сравнению с европейскими объясняется тем, что в США государство меньше регулирует трудовые отношения, корпорации более влиятельны, а законы более ориентированы на бизнес. Из-за этого в США легче найти работу и легче ее потерять, а в Европе, наоборот, труднее найти, но и труднее потерять. США серьезно отличаются от Европы и по стилю менеджмента. Американские менеджеры значительно менее европейских склонны к компромиссам с профсоюзами. Эти и многие другие отличия и привели к тому, что профсоюзы США заметно отличаются от европейских.

Уменьшение численности членов профсоюзов в США частично объясняется тем, что из-за развития технологий и переноса производств за пределы страны сократилось число рабочих, занятых на промышленных предприятиях. Именно промышленные рабочие традиционно составляли большинство в американских профсоюзах. Кроме того, как показывает история, профсоюзы набирают силу в периоды экономического спада — так произошло, например, во время «Великой Депрессии». В годы, когда экономика на подъеме, уровень безработицы низкий, немало людей, гонясь за сиюминутной выгодой и игнорируя свои долгосрочные интересы, «экономят» на профсоюзных взносах.

Кризис американских профсоюзов начался не сегодня. В 1940-е — 1950-е годы политический авторитет профсоюзов в США был огромным. Однако в 1960-е годы влияние профсоюзов начало снижаться. В их руководство пришли бюрократы, которые были больше заинтересованы в сохранении своих кресел и росте собственной зарплаты, чем в увеличении числа членов профсоюза и отстаивании их интересов. Кроме того, некоторые влиятельные профсоюзные лидеры

были уличены в финансовых махинациях и связях с мафией. Попытки изменить ситуацию, предпринятые новым поколением профсоюзных лидеров в конце 1990-х годов, пока не дали весомых результатов.

Хотя в США еще в 1933 г. был принят Национальный акт о трудовых отношениях — закон, гарантирующий право на создание профсоюзов, на практике у работодателей масса возможностей не дать своим работникам образовать профсоюзную организацию. Создать ее, согласно закону, можно только в том случае, если за такой шаг выскажется большинство работников предприятия. По данным социологов, в 92% случаев, когда работники пытаются создать профсоюзную организацию, работодатель в принудительном порядке заставляет их посещать внутрифирменные собрания, где «объясняется» вредность подобной затеи. В 78% случаев с каждым работником беседует с глазу на глаз его непосредственный начальник. В 75% случаев хозяева нанимают внешнюю фирму для ведения антипрофсоюзной пропаганды, как правило, методами черного пиара. В 70% случаев используется грубый шантаж: рабочим объявляют, что если будет создан профсоюз, их предприятие закроется.

И все же профсоюзы в США не только сохраняются, но и дают возможность работникам, применяя организованные коллективные действия, добиваться существенных успехов. Так, по данным профсоюзного объединения АФТ-КПП (Американской федерации труда — Конгресса производственных профсоюзов), зарплаты членов профсоюза, в среднем, на 29% выше, чем у их неорганизованных коллег. Лишь 16% неорганизованных в профсоюзы рабочих и служащих получают пенсии от своих предприятий — для членов профсоюза этот показатель равен 73%. Более 90% членов профсоюза получают медицинскую страховку от работодателей, для работников, не являющихся членами профсоюза, этот показатель составляет примерно 40%.

Многие консервативные экономисты и предприниматели США пытаются представить профсоюзы помехой для развития экономики, в частности, потому, что профсоюзы часто ограничивают менеджеров в принятии решений. Но, если подобные решения ущемляют интересы работников, наверное, целесообразно их ограничивать.

Критики профсоюзов представляют увеличение зарплат и иных льгот сотрудникам компаний как неизбежно повышающее производственные издержки. Между тем хорошо известно, что при опережающем росте производительности труда рост зарплаты вполне совместим со снижением издержек.

Нередко говорят о том, что деятельность американских профсоюзов осложняет поиск инвесторов, что американские предприятия, испытывающие финансовые трудности, вынуждены тратить дополнительные средства на социальные гарантии для членов профсоюза. Под этим предлогом, например, в последние годы корпорация Дженерал Моторс упорно добивается от профсоюза отмены пенсионных выплат. Несомненно, с помощью подобных доводов ответственность за неэффективный менеджмент так или иначе пытаются переложить на работников.

Но даже критики профсоюзов вынуждены признать, что предприятия, на которых действуют профсоюзы, демонстрируют более высокую производительность труда и обеспечивают лучшее качество продукции.

Американские профсоюзы считают администрацию Буша одной из наиболее антипрофсоюзных. В конце 2002 г. президент Джордж Буш прекратил организованную профсоюзами забастовку в тихоокеанских портах США. Для этого он воспользовался законом Тафта-Хартли также известным как Закон «О Взаимоотношениях Наемных Работников и Менеджмента», принятым в 1947 году. Этот закон дает право государству прекратить стачку под предлогом ее угрозы национальной безопасности.

Снижение популярности и авторитета профсоюзных организаций негативно сказалось на уровне жизни населения. В настоящее время молодые семьи в США зарабатывают примерно на треть меньше, чем молодые семьи в начале 1970-х годов. Американцы работают больше, чем десятилетие назад. Они реже получают медицинские страховки и прочие бонусы от работодателей.

Наряду с кризисными явлениями в американских профсоюзах проявляются и позитивные тенденции. Так, начался процесс образования профсоюзов в сфере информационных технологий, связанный со стремлением занятых в этой сфере защитить свои интересы в условиях, когда их зарплаты впервые стали уменьшаться, а количество безработных в их рядах превысило 500 тысяч человек.

В 1999 г. был создан профсоюз Alliance@IBM, и сейчас в нем состоят около 5 тысяч сотрудников IBM из 120 тысяч работников американских подразделений этой компании.

Есть в ИТ-индустрии и другие профсоюзы. Например, WashTech (Washington Alliance of Technology Workers — Вашингтонский союз технологических работников) со штаб-квартирой в Сиэтле, объединяющий 1700 сотрудников высокотехнологичных компаний, и профсоюз работников телекоммуникационных компаний Communications Workers of America.

Благодаря действиям профсоюза WashTech в феврале 2001 г. компании Amazon.com Inc. пришлось отказаться от планов заставить своих увольняемых сотрудников подписать ущемляющие их права условия увольнения. Причем сотрудники Amazon даже не состояли в этом профсоюзе.

Правда, не все работники сферы информационных технологий желают вступать в профсоюзы. Многие из них считают профсоюзы уделом «синих воротничков» или простых заводских рабочих, к которым они себя не относят. Но подобное ошибочное отношение к профсоюзам постепенно изживается. Например, в профсоюзе

Alliance@IBM состоят и программисты, и инженеры, и ученые с докторскими степенями.

В Европе позиции профсоюзов более сильны, чем в США. Но и здесь профсоюзная деятельность встречает определенные препятствия. В частности, в ФРГ профсоюз может начинать забастовку лишь после того, как истек срок тарифного соглашения; за решение о забастовке должно проголосовать не менее 75% членов профсоюза. Не удивительно, что по сравнению с другими промышленно развитыми странами в Германии забастовки происходят реже.

Разумеется, забастовочная борьба в Германии не прекратилась. Недавно один из крупнейших немецких профсоюзов Ver.di призвал провести однодневную акцию протеста в магазинах Kaufhof, принадлежащих группе Metro. Профсоюзные активисты требовали повышения заработной платы в магазинах компании. В целом, Ver.di борется за повышение зарплаты в розничной отрасли, в которой работает 2,5 млн. сотрудников, на 4,5–6,5%, а также установления минимальной зарплаты в размере 1 500 евро в месяц.

Таким образом, повышение жизненного уровня трудящихся экономически развитых стран неразрывно связано с коллективными действиями работников, организованных профсоюзами.

*Тонюк Ю.И.,  
газета «Рабочее действие» (Украина)*

## **СОВРЕМЕННОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ УКРАИНЫ**

Количество зарегистрированных профсоюзов на Украине с каждым годом все увеличивается. Только всеукраинских организаций в конце 2005 г. было 88, а в конце 2006 г. их насчитывалось уже 101. Однако общее количество членов профсоюзов уменьшается и сейчас составляет менее 60% от численности наемных работников. Кроме того, настоящее рабочее движение развивается внутри профсоюзов

вопреки махинациям с профимуществом и пропаганде «трипартизма» — идеологии подчинения профсоюзов владельцам предприятий.

16 миллионов членов состоят в Федерации профсоюзов Украины (ФПУ). Членство в таком профсоюзе является обязательным условием при приеме на работу, либо же членство «перешло в наследство» со времен СССР. До сих пор по уставу этих профсоюзов в них, вместе с наемными работниками, могут состоять представители администрации, что противоречит сущности профсоюзов.

Говорить о реальной членской базе профсоюзов ФПУ можно очень и очень условно, миллионы их членов не влияют на работу своих организаций. Силой и властью в структурах ФПУ обладает освобожденный профсоюзный аппарат.

Главнейшим пунктом, вокруг которого вертятся интересы профсоюзного аппарата, является профсоюзная собственность. Так, балансовая стоимость 370 объектов имущества ФПУ превышает миллиард гривен.

Вместе с тем хотелось бы сказать слова в защиту низовых структур ФПУ. Время от времени эту существующую форму организации отдельные честные профактивисты используют для отстаивания интересов работников. Например, в июле 2007 г. профком завода «Тернопольстройдеталь» защитил от увольнения Надежду Мушинскую, которую новый немецкий собственник невзлюбил из-за попыток добиться принятия колдоговора, предусматривающего 13-ю зарплату, различные надбавки и другие законные требования.

Не следует думать, что все профсоюзы вне рамок ФПУ — по-настоящему рабочие. Некоторые из них, по сути, не являются организациями наемных работников. В числе подобных непрофсоюзных структур «профсоюзы» предпринимателей, таксистов и рыночных торговцев (такие есть практически во всех профобъединениях, однако нет ни одного, защищающего интересы тех, кого эти торговцы эксплуатируют — реализаторов и грузчиков).

Среди действительных профобъединений заметна Конфедерация Свободных профсоюзов Украины (КВПУ), самая крупная составляющая которой — Независимый профсоюз горняков Украины (НГПУ), насчитывающий более 100 первичных организаций, 60 тысяч членов.

Именно в КВПУ высок процент активистов, имеющих опыт настоящей классовой борьбы, прошедших через стачки. Именно от КВПУ откололась Конфедерация Свободных профсоюзов Луганской области, которая свободна от многих недостатков существующего «независимого» профдвижения и старается развивать в своем регионе настоящее рабочее движение.

Будущее профсоюзного движения Украины — за профсоюзами, организующими коллективные действия работников за их трудовые права и интересы.

*Харланов А.И., докер-механизатор  
ЗАО «Вторая стивидорная компания» (Санкт-Петербург)  
сопредседатель Российского комитета рабочих*

## **ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ НАДО ДОБИВАТЬСЯ**

Очень здорово, что появилась таблица расчета стоимости рабочей силы докера-механизатора. К ней мы шли довольно долго. Тем не менее, она есть, и есть цифры, которые можно обсуждать. Очень важно донести теперь это до людей. Казалось бы, докеры-механизаторы — народ, что называется, «охваченный». Несколько лет назад мы проводили переговоры о повышении зарплаты, я вручил работникам текст коллективного договора. Тем не менее, многие подходили и спрашивали: «А что с этим вопросом, а что с тем?» Очевидно, что с каждым надо переговорить, объяснить.

Я побеседовал с одним из наших опытных работников, диспетчером, отработавшим к тому времени на предприятии уже лет сорок. Он интересовался проходившими тогда переговорами о повышении

зарплаты. Он спросил меня: «Ну что, дали?» Я задал ему встречный вопрос: «Валерий Николаевич, Вы долго работаете в порту?» Он отвечает: «Да». «А много сменилось начальников за время Вашей работы?». «Да». «А кто-нибудь из начальников пришёл когда-нибудь и спросил Вас о Вашей маленькой зарплате и о том, что надо прибавить?». «Нет!». То есть начальники никогда сами не сделают так, чтобы мы получали стоимость нашей рабочей силы.

И я полагаю, что Расчёт стоимости рабочей силы ещё нужно донести до каждого рабочего. И в этом наша актуальная задача на сегодня.

*Цареградская Л.Н., исполняющая обязанности  
председателя профкома «Защиты труда»  
ОАО «Невинномысский Азот»*

## **ОПЫТ БОРЬБЫ ЗА ПРИНЯТИЕ ПРОГРЕССИВНОГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Коллективный договор — это главный документ в отношениях работника и работодателя на предприятии. На любой вопрос к работодателю о низком уровне оплаты или плохих условиях труда или о плохом отношении к работнику работник получает ответ, что так предусмотрено в коллективном договоре. Приводятся аргументы наподобие: «Вы же сами голосовали за этот договор». Однако на крупных предприятиях невозможно принять договор на общем собрании, он принимается на конференции. Здесь очень велика роль делегата, который будет представлять других работников на конференции и на которого возлагается большая ответственность.

Процедура принятия колдоговора похожа на всех крупных предприятиях. В начале инициативная группа разрабатывает проект. Мы готовили свой проект на основе отраслевого тарифного соглашения химической промышленности. Также мы брали за основу коллективные договоры, предоставленные докерами, другими предприятия-

ми нашей страны, нашего города и региона. Мы собрали огромное количество коллективных договоров, а затем, на протяжении двух месяцев мы отбирали наиболее удачные редакции тех или иных разделов, формировали свои варианты разделов. Свой проект мы направили на экспертизу нашей «вышестоящей» профсоюзной организации (помог О.Б. Бабич) и в Фонд Рабочей Академии (помог М.В. Попов). Проект был распечатан и роздан в коллективе.

К сожалению, наша профсоюзная организация охватывает меньше половины трудового коллектива. Необходимо убеждать работников, что профсоюзу нужны не столько взносы, сколько численность, членство работников. Это необходимо для возникновения у профсоюза в соответствии с законодательством права вхождения в процесс переговоров по подписанию коллективного договора, подписания других любых локальных нормативных актов, таких как Положение об оплате труда, Положение о премировании и т.д.

В едином представительном органе старый профсоюз имел преимущество: 6 человек против трёх от нового профсоюза. Отметим, что в нашем случае основную роль в разработке того коллективного договора, который в итоге был принят на предприятии, сыграл грамотный правовой консультант (наш юрист), который входил в состав единого представительного органа. С ним считались как работодатель, так и другие участники приговоров.

Необходимо отметить позитивное содержание отраслевого тарифного соглашения, которое существует параллельно коллективному договору. Но не стоит забывать, что главным документом является все же коллективный договор.

В старых профсоюзах имеется преимущество в отработанной структуре, наличии лидеров с давно завоеванным большим авторитетом. Поэтому семинары по рабочему движению нам помогают, имеют важное значение для становления новых профсоюзов. Кроме того, мы установили, что председатель нашего профсоюза не имеет права

получать заработную плату выше, чем средняя по предприятию. Никаких премий, льгот и прочих выплат от работодателя он не получает. В этом наше преимущество.

Последний этап — принятие коллективного договора. Это работа с трудовым коллективом. Работодатель предлагал дать право принять коллективный договор комиссии, которая разрабатывала проект, где преимущество у старого профсоюза и работодателя. Собрать конференцию было в этой ситуации нереально, поэтому тактика профсоюза заключалась в проведении собраний в цехах. Даже имея неопытных председателей цеховых комитетов (было мало времени на их подготовку), профсоюзу удалось провести в договор ряд своих требований. На каждое требование оформлялся подписной лист. Таким же образом удалось провести требование о проведении конференции.

*Чугунова О.К.,  
председатель первичной профсоюзной  
организации «Защита» «Астркоммунэнерго»,  
сопредседатель ОРП «Защита» по Астраханской области*

## **РАБОТНИКИ ПРОДАЮТ РАБОЧУЮ СИЛУ, А НЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИЮ**

Встречаясь с представителями профсоюзов многих городов, я все больше и больше убеждаюсь в том, что в Астрахани крайне низкий уровень жизни. На примере предприятия «Коммунэнерго» можно сказать, что нас с легкой руки отдали собственникам — ставропольцам, в надежде, что они научат нас работать. Ставропольцы нас два года грабили, а потом отдали собственникам-москвичам, которые также начали нас грабить. Они взяли деньги в банке под залог нашего предприятия. Москвичи уехали — предприятие осталось. Перед руководством встал вопрос: что делать. Взяли и разделили предприятие на куски. Тепловые сети отдали ростовчанам. Ростовчане получают деньги.

У нас существует профсоюз. При этом наш генеральный директор вроде бы и не воюет с нами. Генеральный директор говорит: «Мы же получаем зарплату от продажи электроэнергии. Мы же поставщики. Чтобы нам повысить зарплату, нужно установить более высокую цену на электричество. Но у нас в городе люди живут в нищете, у нас практически нет предприятий».

Все это так. Но разве мы, работники, продаем электроэнергию? Нет, мы продаем свою рабочую силу. Электроэнергию продают собственники предприятия. А цена на электроэнергию включает не только зарплату, но и прибыль собственников. Так вот, пусть они поступятся частью своей раздутой прибыли в пользу нашей зарплаты, как мы долгие годы поступались своей зарплатой, чтобы обеспечивать их прибыль.

Мы знаем, что единственная организация, обеспечивающая высокую зарплату, — Газпром, но там мало кто из астраханцев работает, и то Москва умудрилась наш же газ у нас купить и продавать астраханцам в два с половиной раза дороже. Газовое оборудование будут ремонтировать астраханцы, а деньги за газ с астраханцев будет получать Москва. У нас самая высокая смертность от газа, которым люди травятся, но зато и цены у нас высокие. У нас в городе открывают четвертое кладбище, потому что негде хоронить людей. Зато похороны у нас стоят дороже, чем свадьба. Похоронить человека стоит шестнадцать тысяч. У нас люди бомжуют, умирают на улицах.

По поводу жилья. У нас очень много молодых семей. В частности, я сама убедилась в том, что такое ипотека для молодой семьи. Чтобы получить ипотечный кредит, молодая семья должна иметь доходы не ниже тридцати тысяч рублей, но при этом работать должен только муж. Жена не должна работать. Однокомнатная квартира стоит один миллион. Взяли ипотеку и получили квартиру. Что это за квартира? Это голые стены. Чтобы эта квартира стала жилплощадью, в нее необходимо вложить еще столько же. Вот уже два миллиона.

Проценты по ипотечному кредиту составят еще один миллион. Получаем три миллиона. О какой ипотеке может идти речь, если люди получают зарплату две-три тысячи рублей.

По поводу профсоюзов. Раньше у нас был один профсоюз, который всегда был зависим от администрации. Председателями профсоюза выбирали людей, которые совсем не знали законов. Как они могли защищать людей, если они не знали законов? То, что у нас был организован профсоюз «Защита», изменило ситуацию. В профсоюз пришли знающие законы активисты, и люди стали больше доверять профсоюзу.

*Шишкарёв В.И.,  
наладчик АМО «ЗИЛ»,  
сопредседатель Российского комитета рабочих*

## **МЫ ДОЛЖНЫ ПОЛУЧАТЬ ВСЮ СТОИМОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

Вопрос о стоимости рабочей силы поднимается давно, а первыми его поднимали в 88–89 годах те демократы, которые нынче у власти. Тогда я, наладчик ЗИЛа, получал 247 рублей в среднем. Шахтёры Кузбасса получали 600 рублей, шахтёры Воркуты — 1000 и более (за счёт северных и т.д.).

И в это время демократы, Г.Х. Попов, например, приходили к шахтёрам, которые приезжали в Москву, и говорили — посмотрите, сколько получает рабочий на Западе — 2000 долларов. Они нам рассказали о потребительской корзине, обеспечивающей нормальную жизнь рабочего. В ней было записано 2 пары носков на месяц, шкаф книжный на 15 лет и так далее. В этих цифрах они нам насчитывали много денег и говорили: «Вот, что вы должны получать. А власть вам недодаёт». Шахтёры на это клюнули, наверное. Им же демократы создавали дефицит мыла, хотя его было предостаточно и т.д. Потом выводили их на улицы, махали перед ними потребительской корзиной, в которой было намного больше товаров и услуг.

Когда демократы пришли к власти, то понятие «потребительской корзины» исчезло. Появилось понятие МРОТ. Это цифра, ниже которой человек просто умрёт. От этого они считают потребности простого народа. Свои доходы они по МРОТу не считают.

После этого мы долго и упорно боролись за свои права. Сначала — за право своевременного получения зарплаты, так как выплачивали с задержкой на месяцы. Потом — за повышение МРОТа. И всё почему-то упиралось в минимальную заработную плату.

И только в прошлом году в газете «За рабочее дело» консультанты-экономисты Российского комитета рабочих посчитали, сколько нужно, чтобы человек не просто выживал, а восстанавливал свою рабочую силу, чтобы нормально воспитывал детей, следующее поколение, чтобы дети были работоспособными. И профессора, видимо по незнанию надобностей работников, насчитали цифру в 40–45 тысяч. Но и эта цифра показалась кому-то невероятно большой. На митинге работников ЗИЛа, где я выступал и озвучил эту цифру, её многие высмеивали.

Теперь мы увидели настоящий расчёт потребностей докеров в восстановлении и развитии своей рабочей силы, показывающий её настоящую стоимость — больше 200 000 руб. Я распечатал расчёт и принёс его на завод. Но не все воспринимали этот расчёт нормально.

Когда я стал разговаривать на заводе об этих цифрах, я взял одну цифру — коротко и просто. Мой товарищ по участку, такой же наладчик, и ещё подрабатывает. Он тянет семью. В советское время он купил кооператив, 200 рублей за квадратный метр. Тогда он получал 250 рублей. То есть в месяц зарабатывал примерно на квадратный метр. Сегодня в Москве метр стоит 4–5 тысяч долларов, то есть минимум зарплаты должен быть к этому привязан. Кроме того, в советское время нас бесплатно лечили, воспитывали, учили детей, были практически бесплатными поездки в санатории, дома отдыха и т.д. Если мы посчитаем, то получится, что цифра в 4 000 долларов в месяц — это, ещё может быть, маленькая цифра.

Наши прадеды сказали: «А почему мы работаем 10 часов? Мы за 8 часов зарабатываем на свою жизнь, на жизнь хозяев, на царя, армию и т.д. Давайте добиваться 8-часового рабочего дня!». Сегодня мы, я думаю, должны сказать: «Мы должны получать всю стоимость своей рабочей силы». Конечно, надо отметить, что этот расчёт — с учётом цен на сегодняшний день, завтра стоимость рабочей силы вырастет вследствие инфляции. На Совете рабочих Москвы многие высказались, и стало видно, что отношение к этой таблице очень хорошее. Когда говорим, что надо бороться за свои права, то многие не понимают увеличения на 15–20%, как бороться, откуда собственники возьмут деньги.

Когда же рабочему говорят, сколько он должен потребить, чтобы выжить и прокормить семью, тогда человеку становится понятно, как его обокрали, человек начинает думать, как вернуть свои деньги. Поэтому борьба продолжается, нам надо делиться опытом. Этот этап — точка, от которой можно сильнее оттолкнуться в нашей борьбе, в наших с вами совместных действиях.

*Шумаков А.П., представитель  
Российского комитета рабочих в Ивановской области*

## **РАСЧЕТ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НЕОБХОДИМ**

Согласен с расчетами стоимости рабочей силы, проделанными В.А. Ремизовым. Но только в таблице не учтено, сколько нужно заплатить дополнительно, чтобы устроить ребенка в детский сад.

Завод «Ивтекмаш», на котором я работал модельщиком, просто развалили в связи с «углубленным кластерным развитием» текстильной промышленности. С седьмого мая я как бывший работник завода встал на биржу труда. Работники с трудом добились, чтобы их уволили по закону. Сначала нас просто «выдавливали».

В течение десяти дней я должен был встать на учет на биржу. Потом ежемесячно приходиться туда и отмечаться. Когда я пришел, заполнил все соответствующие бумаги и написал в них сумму сорок три тысячи, что началось! Стали спрашивать, какая у меня заработная плата.

Узнав, что семь с половиной тысяч, сказали, что не могут предложить никакой работы с зарплатой выше полутора или двух тысяч рублей.

Я стал к ним регулярно приходить, приносить справки, о том, что до сих пор не трудоустроился. В результате пришлось ходить по всем этим предприятиям, предлагающим зарплату полторы тысячи, и доказывать им, что я им не подхожу. Иначе пособия по безработице не получить. Я его все же получил.

Вообще, у нас в ивановском регионе зарплаты не велики. Нам нужно бороться за повышение заработной платы, потому что наши чиновники и работодатели обманывают нас, навязывая нам эти полторы тысячи, думая, что за эти деньги люди пойдут к ним. А каков стимул для такой работы? В итоге текстильная промышленность «загибается». Поэтому считаю постановку вопроса о приведении заработной платы в соответствие со стоимостью рабочей силы своевременной.

Расчеты, сделанные докерами Санкт-Петербурга, могут заставить работодателей и чиновников осознать важность данного вопроса, а работникам помогут с помощью профсоюзных организаций активно добиваться выполнения справедливого требования.

*Юртаева В.В., главный специалист  
департамента организационно-кадровой  
работы администрации Нижнего Новгорода*

## **О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И МУНИЦИПАЛИТЕТА В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ**

Трудовые отношения последние годы претерпевают существенные качественные изменения, суть которых заключается в признании принципов социального партнерства между работодателями (в числе которых значительное место занимает государство) и трудящимися. Самый большой отряд наемных работников представляют профсоюзы, особенно в бюджетной сфере.

Профсоюз — это добровольное профессиональное объединение трудящихся, созданное с целью защиты экономических интересов работников, прежде всего, — для улучшения условий труда и повышения заработной платы. Истоки профсоюзного движения в нашей стране восходят к первой русской революции 1905–1907 гг., которая ускорила процесс возникновения и становления профессиональных союзов, в том числе профсоюзного движения служащих.

Профессиональное движение служащих России начинается и развивается вместе с рабочим движением. Первые профессиональные организации служащих зародились в 1905 г. в Петрограде, когда наряду с союзом приказчиков был также организован союз конторщиков и бухгалтеров, существовавший с перерывами до первой мировой войны. Различные профсоюзы служащих стали возникать в Москве, Нижнем Новгороде и других городах.

Профсоюз выступал защитником социальных и экономических прав работников, сыграв важную роль в ликвидации безработицы, упорядочении тарифной политики, повышении материального и культурного уровня работников.

Начавшаяся мировая война приостановила развитие профсоюзного движения в России вплоть до 1917 года. С 1918 года началась регулярная профсоюзная работа. С 1918 по 1990 год проведено 27 съездов профсоюзов.

В августе 1990 года был создан профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации. С самого начала основной задачей деятельности этого профсоюза является забота об улучшении жизни и обеспечении социальных и трудовых гарантий работающим.

В настоящее время профсоюзная организация администрации города Нижнего Новгорода и городской Думы состоит из 16 профсоюзных организаций департаментов и управлений и насчитывает в своих рядах 412 членов профсоюза. Одним из важнейших направле-

ной работы профсоюзного комитета является защита социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза.

Для того, чтобы деятельность профсоюзного комитета была более эффективной, а принимаемые решения соответствовали законодательству, на отчетно-выборной конференции в профсоюзный комитет были избраны 4 сотрудника, имеющие юридическое образование.

Первый коллективный договор, заключенный в 2000 г., был по сути типовым. Второй коллективный договор был уже лучше, конкретнее. Работа над третьим коллективным договором была более тщательной, обсуждение проекта договора продолжалось несколько месяцев и, как результат, он был принят и подписан на расширенном заседании профсоюзного актива.

Коллективный договор определяет правила конкретных цивилизованных взаимоотношений между сторонами. Главными в нем являются нормы, определяющие условия оплаты труда и ее уровень, обеспечение охраны труда и безопасности, возможность получения льгот и компенсаций, поддержку в реализации социальных нужд трудящихся (медицина, образование, пенсионное обеспечение, жилье)

Коллективный договор — это не только юридический документ, но и с точки зрения нравственности — полезный и обоюдно необходимый.

Очень важно, чтобы при смене главы администрации города или председателя городской Думы коллективный договор не ухудшался и не прекращал своего действия. К сожалению, приходится констатировать, что в подобной ситуации имели место увольнения команды одних работников и замены их другими. Профсоюзный комитет пытался проявлять самостоятельность и зачастую не давал согласия на увольнение сотрудника.

В коллективном договоре оговорены условия, которые должны соблюдаться при рассмотрении проблемы увольнения в случае сокращения штатов. Преимущественное право сохранения рабочего места в администрации имеют:

- сотрудники, проработавшие в администрации и городской Думе свыше 10 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного;

Предусмотрено также не производить увольнение одновременно двух работников, являющихся супругами.

Коллективным договором муниципальный служащий защищен от неправомерных решений администрации, ему, как правило, в случае сокращения штатов предоставляется определенный выбор дальнейшего трудоустройства.

Коллективный договор является важнейшим нормативно-правовым актом, регулирующим взаимоотношения между органами управления, муниципалитетом и профсоюзом в деле обеспечения правовой и социально-экономической защиты работников и соблюдения установленных государством трудовых и социальных гарантий. При этом предусматриваются стимулы активизации труда, гарантии занятости, необходимые параметры условий труда. Все это делает правовое и социально-экономическое положение служащих более предпочтительным по сравнению с положением работников тех фирм, где отсутствуют профсоюзные организации.

Профсоюзный комитет профорганизации администрации города Нижнего Новгорода и городской Думы участвует в решении вопросов повышения заработной платы. С 1 января 2006 г. увеличился минимальный размер оплаты труда, соответственно и заработная плата сотрудников должна была повыситься. Однако между руководством городской администрации и профсоюзным комитетом возникли разногласия относительно сроков повышения. В результате переговоров и последовательной работы профсоюзной организации заработная плата была повышена с 1 марта 2006 г.

Режим рабочего времени в муниципальной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными

ми работодателем с учетом мнения профкома. Для работников устанавливается 40-часовая непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час (пункт № 2,3 коллективного договора между администрацией города, городской Думой города Нижнего Новгорода и профсоюзным комитетом.)

Деятельность профсоюза администрации города Нижнего Новгорода и городской Думы, входящего в Нижегородское областное объединение профсоюзов работников госучреждений, не ограничивается производственными вопросами.

Руководство городской администрации совместно с профкомом принимает решения об оказании материальной помощи, премировании сотрудников, проведении праздников для их детей (праздников первоклассников и выпускников школ), организации спортивных соревнований между сотрудниками районных администраций по зимним видам спорта, волейболу, футболу и др. и туристических поездок в районы области и за ее пределы (Дивеево, Болдино, Гусь-Хрустальный). Профсоюзным комитетом регулярно организуются молодежные лагеря для детей и санаторно-курортное лечение самих сотрудников.

Активная деятельность профсоюза привлекла в его ряды и мэра города, до того не являвшегося членом профсоюза.

По рекомендации профсоюза сотрудники администрации города принимают активное участие в безвозмездном донорстве: уже стало традицией несколько раз в год сдавать кровь детям больным гемофилией и другими заболеваниями крови. Сотрудники муниципалитета проявляют инициативу в благоустройстве города, организуя субботники и другие мероприятия по уборке города.

В деятельности любого профсоюза имели и имеют место проявления бюрократизма и волокиты. Бюрократизация профсоюзов во многом является следствием кадрового кризиса, так как профсоюзное лидерство — в нынешних условиях не самый перспективный с точки зрения карьеры путь для способного молодого человека. Поэтому

требуется тщательный подбор людей, способных активно отстаивать интересы работников.

Задачи, которые стоят перед профсоюзной организацией администрации города Нижнего Новгорода и городской Думы, весьма многогранны. Наиболее существенные из них следующие:

- защита индивидуальных и коллективных интересов членов профсоюза на основе дальнейшего совершенствования и развития социального партнерства с органами местного самоуправления;

- постоянный анализ экономического и социального положения работников и муниципальных служащих, разработка своих предложений в органы муниципальной власти при проектировании ими местных программ занятости, мер по совершенствованию структур органов муниципальных образований и защиты социально-трудовых прав и интересов муниципальных служащих;

- содействие повышению уровня оплаты труда работников и денежного содержания муниципальных служащих, индексации заработной платы в соответствии с ростом цен на товары и услуги; устранение нарушений социально-трудовых прав работников и муниципальных служащих;

- обеспечение каждого работника рабочим местом в соответствии с его профессиональной подготовкой и квалификацией, а также безопасными условиями и охраной труда;

- осуществление профсоюзного контроля за соблюдением должностными лицами трудового законодательства и выполнением принятых на себя обязательств по коллективному договору.

Политика и экономика должны быть цивилизованными: надо решать проблемы общества в первую очередь в пользу тех, кто создает материальные и духовные ценности. Для этого необходимо объединение работников в профсоюзы.

## РЕКОМЕНДАЦИИ

### **международной научно-практической конференции «Задачи коллективных действий работников, организованных в профсоюзы»**

Рассмотрев первоочередные задачи коллективных действий работников, организованных в профсоюзы, конференция отмечает важность постановки и реализации этих задач для развития трудящихся, отечественного производства и российского общества в целом. На основе проделанного анализа конференция приняла следующие рекомендации.

**1.** Ученым и руководителям профсоюзов вести работу по разъяснению объективного положения работников как собственников своей рабочей силы, действию закона стоимости и его роли в современной экономике.

**2.** Руководителям и членам профсоюзов:

а) организовать работу по расчету стоимости рабочей силы в различных отраслях современного производства по методике, разработанной для докеров Санкт-Петербургского морского порта докером В.А.Ремизовым под научным руководством профессора М.В.Попова и опубликованной в газете «За рабочее дело», 2007, № 4: «Расчет стоимости рабочей силы докера-механизатора (в ценах по состоянию на 1 августа 2007 г.)»;

б) в текущей борьбе за улучшение коллективных договоров, в том числе — за повышение уровня реального содержания заработной платы, исходить не из субъективного пожелания прибавки к зарплате (в 5%, 10% и т.д.), а из оценки заработной платы как стоимости рабочей силы, определяемой объективно, в соответствии с требованиями закона стоимости — основного экономического закона современного российского общества.

### 3. Сторонам трудовых отношений учитывать, что:

а) рост заработной платы не только совместим с ростом доходов собственников предприятий, но и необходим для материального стимулирования повышения производительности труда, обеспечивающего прибыльное производство, развитие экономики России за счет использования научно-технического прогресса;

б) инфляция как целенаправленно организуемый способ увеличения прибыли за счет повышения цены на все товары, кроме рабочей силы, противоречит нормальному воспроизводству работников;

в) основной экономический закон капитализма — закон стоимости требует, чтобы рабочая сила продавалась и покупалась по ее действительной стоимости, определяемой затратами на нормальное воспроизводство работника и членов его семьи;

г) государство должно привести юридические законы в соответствие с требованиями закона стоимости при купле-продаже рабочей силы, иначе неадекватные юридические законы будут подвергаться отрицанию экономическим движением общества.

4. Ученым осуществлять помощь государственным органам, собственникам предприятий, членам профсоюзов в расчете стоимости рабочей силы применительно к конкретным отраслям и предприятиям с учетом их особенностей.

Нижний Новгород,  
26 октября 2007 г.

**РАСЧЕТ**  
**стоимости рабочей силы докера-механизатора**  
**ЗАО «Первый контейнерный терминал»**  
**(в ценах по состоянию на 1 августа 2007 года)**

Стоимость рабочей силы определяется, как известно, стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника и членов его семьи. Для исчисления стоимости рабочей силы в расчете на месяц её использования необходимо учесть все затраты на воспроизводство работника и членов его семьи за время трудовой деятельности докера-механизатора, исчисляя их в расчете на месяц, и просуммировать.

Предполагаемое время трудовой деятельности — 25 лет, состав семьи — 5 человек (трое детей).

Виды затрат	Общая сумма затрат за 25 лет (руб.)	Затраты в расчете на месяц трудовой деятельности (руб.) (Общие затраты/(25x12))
Приобретение 3-х комнатной квартиры в СПб в кредит	7 800 000 (цена) + 18 591 446 (% по кредиту) = 26 391 346	87 971
Страхование жилья	468 000 (из расчета 6% в год)	1 560
Стоимость ремонта квартиры (2 раза)	520 000 = 260 000+260 000	1 733
Оплата коммунальных услуг	1 350 000	4 500
Книги, интернет, газеты, журналы	480 000	1 600
Охрана квартиры	75 000	250
Мебель	650 000	2 166
<b>Крупногабаритная техника:</b>		
Холодильник	30 000 = 15 000x2	100
Стиральная машина	24 000 = 12000x2	80
Телевизор	12 000 = 6 000x2	40

Посудомоечная машина Плита	20 000 = 10 000x2 12 000 = 6 000x2	66 40
Кухонные принадлеж- ности	150 000	500
Ванные и туалетные принадлежности	150 000	500
Одежда сезонная, одежда повседневная, обувь	1 875 000	6 250
Личное страхование	375 000	1 250
Страхование трёх де- тей до 20 лет	900 000	3 000
Стоматологические услуги	150 000	500
Оздоровительно- физкультурные меро- приятия	150 000	500
Ясли, садик 6 лет	372 000	1 240
Школа (отдельные вы- платы)	180 000	600
ВУЗ 10 семестров	780 000	2 600
Питание дома	4 500 000	15 000
Питание вне дома	1 428 000	4 760
Отчисления в негосу- дарственный пенсио- нный фонд для обеспе- чения старости от 2 до 10%	600 000	2 000
Компьютер	135 000 = 5x27 000	450
Метро, автобус, мар- шрутка и др.	792 000	2 640

Семейный отдых 1 раз в год по путевке	2 250 000	7 500
Подарки на семейные праздники	375 000	1 250
Театр, музей, концерты (зрелища)	3 000 000	10 000
Приобретение автомобиля в кредит (4 за 25 лет)	2 080 000 (520 000x4) (цена) + 7 388 762 (% по кредиту) = 9 468 762	31 562
Страховка, налоги	1 300 000	4 333
<b>Эксплуатационные расходы:</b> - бензин, при пробеге 20 тыс. в год из расчета 10 л. на 100 км - ТО - стоянка	(20 000/100x10x21)x25=1 050 000 500 000 450 000	10 000
<b>Итого: 203 208</b>		

**Таким образом, стоимость рабочей силы докера-механизатора ЗАО «Первый контейнерный терминал» в ценах по состоянию на 1 августа 2007 года составляет 203 208 рублей.**

Подготовили докеры-механизаторы Градусов В.Е., Ремизов В.А.

## **ПРОГРАММА КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ**

**Выдвинута Президиумом Центрального Совета Федерации профсоюзов России и поддержана Российским Комитетом Рабочих 14 апреля 2007 года, Нижний Новгород. Принята XI Съездом Межрегионального объединения рабочих профсоюзов (МОРП) «Защита Труда» 15 сентября 2007 года, г. Арзамас**

МОРП «Защита Труда» ставит своей основной целью защиту гражданских, социально-трудовых, профессиональных, экономических и других законных прав и интересов работников.

Профсоюзные организации, входящие в МОРП «Защита Труда», добиваются всеми доступными формами коллективных действий принятия и реализации коллективных договоров и соглашений, предусматривающих повышение уровня реального содержания заработной платы работников, улучшение условий их труда, сохранение занятости.

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

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

Задачами коллективных действий работников, организуемых и поддерживаемых МОРП «Защита Труда», являются:

### **В области трудовых отношений:**

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

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

- установление минимальной оплаты труда на уровне не ниже 40% от уровня средней по народному хозяйству (в любом случае не ниже научно определенного прожиточного минимума);
- доведение доли зарплаты в издержках производства продукции до уровня развитых стран;
- установление доли постоянной части зарплаты (тариф и связанные с ним выплаты) на уровне не менее 80%;
- повышение оплаты сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное и вечернее время;
- установление гарантий оплаты труда в денежной форме;
- увеличение свободного времени работников путём сокращения продолжительности рабочего дня до 7 часов и введения 35-часовой рабочей недели без понижения заработка, а также за счет роста времени оплачиваемых отпусков;
- обеспечение реальных экономических гарантий полной занятости за счёт создания новых высокопроизводительных рабочих мест с благоприятными условиями труда, использование роста производительности труда не для увольнения работников, а для сокращения их рабочего и увеличения свободного времени, развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки;
- ограничение практики заключения срочных трудовых договоров;
- согласование работодателем с профсоюзом решений, затрагивающих интересы работников;
- признание права работников на приостановку работы при невыплате зарплаты и нарушении правил охраны труда, аттестация рабочих мест по условиям труда;
- наделение каждого профсоюза правом на заключение коллективного договора в интересах своих членов, действие коллективного договора до заключения нового;
- заключение профессиональных тарифных соглашений;

- свободный доступ профсоюзов к информации, в том числе составляющей коммерческую тайну, касающейся экономического положения организаций, и право контроля профсоюзов за хозяйственной деятельностью организаций;

- осуществление права профсоюзов на ведение коллективных трудовых споров и забастовок, включая забастовки солидарности, политические и общенациональные экономические забастовки;

- принятие разработанного Фондом Рабочей Академии Трудового кодекса, воплощающего передовые отечественные и зарубежные достижения в развитии трудовых прав граждан;

- сокращение имущественного разрыва между богатыми и бедными;

- реализация активных мероприятий по охране труда;

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

- равная зарплата за равный труд;

- согласование с профсоюзами дифференциации заработков;

- защита трудовых прав мигрантов и лиц без гражданства, в том числе путем приема их в единые с местными работниками профсоюзные организации;

- привлечение к уголовной ответственности работодателей в случае дискриминации при приеме на работу, незаконном увольнении;

### **В области национальной экономики, налогов и финансов:**

- обращение природной ренты в пользу всего населения страны;

- национализация крупнейших корпораций;

- введение прогрессивного подоходного налогообложения;

- увеличение налогов на сверхприбыль компаний-монополистов;

- ликвидация оффшорных зон;

- распределение налогов между федеральным центром и регионами по системе 50 на 50;

- налоговые льготы для наукоемких отраслей, стимулирование наукоемких отраслей и фундаментальных исследований;
- развитие системы государственных программ и заказов в городе и закупок на селе;
- увеличение пошлин на импортируемую продукцию, аналогичную той, которая производится отечественными производителями, невступление (выход) России в (из) ВТО;
- сохранение некоммерческого характера социальной сферы, восстановление и развитие социальных льгот и гарантий населению;
- отказ от политики выплаты внешних долгов и накопления золото-валютных резервов в ущерб социальным программам.

### **В области образования и здравоохранения:**

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

### **В области пенсионного обеспечения:**

- переход к солидарной пенсионной системе, добровольный характер накопительной пенсии;

- установление минимальной пенсии на уровне выше прожиточного минимума;
- усиление значения стажа при расчете пенсий;
- возврат в трудовой стаж отнятых государством работодателей лет (декретные, служба в армии, льготный стаж за работу на Севере и т.д.);
- снятие ограничительного коэффициента в соотношении заработков при начислении пенсии, то есть учет реального вклада работников в развитие общества;
- индексация пенсий и пенсионных накоплений по мере роста цен на товары первой необходимости;
- установление бюджетных гарантий пенсионных накоплений и государственных гарантий отчисления средств работодателями на пенсионные счета граждан;
- ликвидация льготных пенсий депутатов и чиновников; установление единого для всех пенсионного закона.

#### **В области жилищной политики:**

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

- свободный обмен жильем независимо от формы собственности на него;

- развитие государственных программ строительства жилья.

#### **В области национальных отношений:**

- осуществление подлинного равноправия людей независимо от национальности;

- борьба с проявлениями расизма, национализма и расовой дискриминации;

- утверждение в трудовых коллективах духа патриотизма и пролетарского интернационализма;

- развитие международных связей с профсоюзами и рабочим движением других стран мира.

#### **В области прав женщин и молодежи:**

- создание общественной атмосферы для установления подлинного равноправия между мужчинами и женщинами в распределении свободного времени, заработной плате и политическом представительстве;

- социальная поддержка семьи как ячейки общества, повышение детских пособий до прожиточного минимума;

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

#### **В политической сфере:**

- расширение прав трудящихся России;

- принятие закона об ответственности государства и его чиновников перед гражданами, в том числе за бездействие и волокиту;

- осуществление права отзыва депутатов на основе принципа выборов через трудовые коллективы, который делает отзыв осуществимым практически;

- формирование Совета Федерации путём выборов его членов гражданами соответствующего региона и расширение полномочий

Федерального Собрания, особенно в сфере контроля за финансами государства;

- укрепление системы реального местного самоуправления (включая полную финансовую прозрачность бюджета перед гражданами, общественное обсуждение распределения бюджетов, возможность отзыва должностных лиц и депутатов населением);

- снижение барьера для прохождения политических партий в законодательные органы, вплоть до введения пропорциональной системы представительства политических партий;

- свободный доступ каждого человека к объективной и достоверной информации, использование трудящимися средств современной связи, государственная финансовая поддержка сельской прессы, доступность разных точек зрения на обсуждаемые общественно важные вопросы, свобода прессы;

- предоставление бесплатных помещений общественным организациям;

- сохранение светского характера государства и системы образования;

- соблюдение права на проведение митингов и демонстраций;

- содействие развитию общественных, в том числе профсоюзных, организаций.

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

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

***Аналогичный документ «Программа действий профсоюзов» 24 октября 2007 года принял IX съезд Федерального профсоюза авиационных диспетчеров России***



Всемирная Федерация Профсоюзов (ВФП)

## МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В XXI ВЕКЕ

Много лет прошло с создания первого Объединения Рабочих в 1790 году и с создания в 1864 году первого Международного Союза Рабочих. Рабочее профсоюзное движение прошло значимый путь с крупными успехами и значительными результатами.

Первый и важнейший вопрос, который решило возникновение Профсоюзных Организаций, было выявление роли молодого тогда социального класса, Рабочего Класса, который быстро и стремительно вошел в социальную, профсоюзную и политическую жизнь всех стран. И если до XVIII века многие верили, что социальные события определяют короли, принцы, боги и духи, они начинают сознавать, что социальный прогресс и движение вперед зависит от коллективного действия народных масс. Это осознание оказало сильное влияние на социальные науки в XIX и XX веках. Путь с 1790 года вплоть до нынешнего дня был путём с трудностями, крупными успехами, серьёзными победами, но и слабостями, ошибками и регрессом.

В этом богатом опыте пути, роль ВФП также была значима. Её создание 3 октября 1945 года было достижением для Международного Профсоюзного Движения. Было новым качественным шагом. Первой серьёзной и устойчивой попыткой всемирного единства и координации пролетариев мира против фашизма, капитала и империалистов. Авторитет и динамика ВФП обеспокоили с первого же момента США, Великобританию и Международный Капитал, из за этого начались подрывные и раскольнические попытки.

Путь последних шестидесяти лет известен. Написано много книг, есть неоспоримые исторические документы, ещё живы тысячи участников современной политической истории и никто не может перевернуть исторические факты.

**За эти шестьдесят лет ВФП никогда не была на стороне монополий и транснациональных корпораций. Не была на стороне буржуазии и империалистов. И никогда не была нейтральной. Она была на стороне борьбы трудящихся во всем мире за права и свободы.** Была с народами, которые боролись и борются за мир, прогресс и упразднение эксплуатации человека человеком. Сыграла значимую роль в движениях Азии и Океании, Африки, Европы, Латинской Америки и Ближнего Востока. В этом 60-летнем пути были упущения и ошибки. Но они не умаляют положительный и богатый путь ВФП. Мы горды за эту историю и учимся как на наших победах и успехах, так и ошибках.

Сейчас, на рассвете XXI века в мировом равновесии произошли значимые перевороты. Они дали серьёзное преимущество силам капитала против сил труда. Временное господство капитала усиливает капиталистическую эксплуатацию против народов и государств, богатство, производимое трудом, накапливается в руках немногих богатых во всем мире.

Прогресс науки и техники во всех отраслях, быстрое применение новых технологий в процессе производства используются для увеличения прибыли транснациональных корпораций. Когда в обществе без эксплуатации человека человеком новые технологии, являющиеся человеческим достижением, должны были бы способствовать уменьшению рабочего дня, увеличению зарплат, лучшим условиям гигиены и безопасности труда, обретению большего свободного времени, лучшего доступа к развлечению, культуре, образованию и здравоохранению. Тому, чтобы человек жил лучше и дольше. Однако эксплуатация усиливается во время, когда столько богатства накапливается в карманах немногих. 115 миллионов детей остаются безграмотными. Каждые 3,6 секунды умирает один ребёнок. В Новом Орлеане, США, погибло 1577 бедняков. Только в странах Евросоюза

более 39 миллионов безработных. По данным UNESCO более 921 миллионов людей живут в трущобах. Это настоящая картина в большинстве капиталистических стран, вне зависимости от того, кто у власти — нео-либералы, консерваторы или социал-демократы.

В начале XXI века мы видим появление и укрепление неокOLONиализма, имеющего, разумеется, новые характеристики и элементы. В Африке на многие страны оказывается мощное колониальное давление США. То же в Латинской Америке. В Азии их беспокоит сильное развитие Народного Китая. В бывших социалистических странах Европы рабочий класс трудится в феодальных условиях. Снова по-немногу появляются расизм, неонацизм, ксенофобия! Восстания эмигрантов во Франции и США подтверждают это.

В нашем веке перевороты периода 1989–1991 годов привели к новым соотношениям, ведущим к безраздельному господству США. И хотя мы считаем, что это господство временное, оно, тем не менее, порождает войны, меняет границы государств, создаёт миллионы эмигрантов, убивает невинных, упраздняет независимость и суверенитет стран и порабощает народы, превращает ООН в прикрытие беззаконий США, Объединённого Королевства и их союзников. Даже официальные данные признают, что современные империалистические войны создали 8,5 миллиона эмигрантов и 21 миллион людей вынуждены переселиться внутри своей страны. Под предлогом борьбы с терроризмом ограничиваются демократические и профсоюзные права. Ограничиваются права человека. Под угрозой народы, государства и правительства. Могучие группы капиталистов контролируют СМИ и навязали свои антидемократические условия в информации. Они клеветают, вымышляют новости и события, распространяют ложь и накапливают крупные прибыли. Международный Валютный Фонд и Всемирный Банк, механизмы капитала и их политика причиняет проблемы народам.

## Позиции новой ВФП

Мы глубоко убеждены, что современный мир, приводит к серьёзным изменениям и вызовам на всех уровнях. Характеристики рабочего класса также постоянно изменяются. Появляются новые его части, новые движения и формы организации. У каждой семьи трудящихся появляются новые потребности.

Во время, когда происходят все эти изменения, остается неизменным основной закон капитализма: **Рабочий класс производит богатство, но через процесс производства его присваивает капитал.**

Это современная картина мира, в котором мы живём. Следующие вопросы встают перед Международным Профсоюзным Движением: **Какие профсоюзы нужны сегодня трудящимся? Какая стратегия? Какая тактика? Что должно быть усиленно и что изменено? Насколько новы некоторые теории повторяющиеся уже 150 лет? Кому принадлежит будущее? Следует оценивать профсоюзы по их словам или поступкам и упущениям?**

Новое лидерство ВФП начало новый путь, основанный на документах, решениях и конечной декларации консенсуса Гаваны, принятых в декабре 2005 года во время XV Всемирного Съезда. За 2006 год, ВФП организовала богатый диалог по современным темам со своими организациями членами, дружественными организациями, кадрами рабочего профсоюзного движения и политическими личностями. Одновременно, она отслеживает все события, принимает во внимание замечания и разработки сделанные профсоюзами либо принадлежащими другим Международным Профсоюзным Организациям либо следующим независимому пути. На основе этого богатого и демократического диалога, приоритеты ВФП могут быть концентрированы в десяти современных приоритетах. Каждое из этих десяти начал является само по себе крупным вопросом, который ВФП готова обсудить, услышать разногласия и критику, развить совместную борьбу на отраслевом, местном и региональном уровне.

## Десять современных приоритетов ВФП

1. Чтобы быть на уровне современных требований Рабочего класса, **Рабочее Профсоюзное Движение должно руководиться принципами активной классовой борьбы.** Изучение истории рабочего движения за последние 200 лет подтверждает, что все успехи Международного Рабочего Класса были результатом классовой борьбы. Нигде в мире ни один работодатель и ни одно капиталистическое правительство не решило по своей инициативе проблемы рабочих. Наше движение отвергает теории, отрицающие классовую борьбу.

2. Мы живём в классовом обществе, и профсоюзы представляют Рабочий класс с его современными чертами, добиваясь широкого союза с народными слоями. Профсоюзное движение должно быть организационно самостоятельным и автономным от политических партий. Бороться против политики правительств, направленной в ущерб народным слоям. Быть экономически самостоятельным, чтобы не зависеть от секретных источников финансирования.

3. Сегодня имеет место серьёзное отступление по демократическим профсоюзным правам в связи с террором работодателей и государственным насилием. Об этом свидетельствуют примеры обращения с забастовщиками в Южной Корее, государственное насилие в Мексике против бастующих трудящихся в системе образования, варварство власти Колумбии против борцов профдвижения и современные системы слежки по всей Европе, а также угрозы против строительных рабочих Австралии и тысячи других случаев. ВФП бьёт тревогу об опасности, грозящей этим правам человека, исходящей от правительства США, Великобритании и их союзников, использующих вопрос терроризма как повод для борьбы против прогрессивного человечества. Борьба за демократию и свободную профсоюзную деятельность должна быть постоянной и конкретной.

4. В период империализма борьба за мир является целью и обязанностью для классового профсоюзного движения. От агрессивности

США и НАТО в первую очередь терпят ущерб трудящиеся и народные слои. Погибают на полях сражения, у себя дома, на работе, несут всю тяжесть преодоления последствий войны. Мир во всём мире поможет всем народам и всем развивающимся странам. ВФП заявляет о своём участии в широком антивоенном движении и подчёркивает, что **Интернационализм, Солидарность и Рабочая взаимопомощь** являются ключевыми моментами в борьбе с новым, более богатым содержанием. ВФП — за запрет и уничтожение всего ядерного оружия всех стран без исключения.

5. За последние 15 лет человечество констатирует, что отрицательное соотношение сил в Международных организациях, как ООН, узаконивает противозаконные агрессивные действия правительства США, способствует очень отрицательному ходу событий. Профсоюзное движение, развивая широкое массовое движение, требует, чтобы ООН стала справедливой и независимой от властителей Земли. Нашей эпохе нужны такие Международные организации.

6. Новое руководство ВФП считает, что профсоюзы могут заслужить авторитет, доверие и быть положительно восприняты, открыв постоянный фронт борьбы против бюрократии и профсоюзных элит. История учит, что принципы коллективизма, критики, демократических правил деятельности и соревнования помогают движению. Профсоюзные лидеры должны быть простыми, быть рядом с простыми людьми, любить Рабочий класс, а не становиться самим богатыми и союзниками капитала. Истинные профсоюзные вожди должны воспитывать младших на принципах и ценностях рабочего движения. Должны уважать членов, социальную базу. Уважать простых трудящихся.

7. Мы живём в эпоху знания и информации. Транснациональные компании стараются ограничить знание и специализацию в рамках их кадров и руководства. Необходимость доступа и право трудящихся на знание, образование, культуру и обучение стали важнее, чем когда-

либо в прошлом. В этих рамках полезно для всех трудящихся **профсоюзное обучение** через семинары, школы, кружки и институты. Исследования и научное обоснование — необходимые инструменты. Даёт больше возможности профсоюзному движению обратиться к молодёжи, к женщинам, интеллигенции, экономическим эмигрантам, с вовлечением которых в профсоюзы активизируется рабочее движение. Необходимо, чтобы новые члены профсоюзов имели повышенный образовательный, культурный и духовный уровень.

8. ВФП борется за улучшение жизни трудящихся, за удовлетворение их экономических, социально-страховых и трудовых требований. Требования, которые формируются нашей эпохой. В зависимости от места и времени. Действует для вовлечения всех трудящихся в Профсоюзы. Для создания и свободной деятельности Профсоюзных организаций в каждой стране. В то же время в Уставе ВФП говорится, что организация будет бороться за **ликвидацию эксплуатации человека человеком**. Этот качествообразующий элемент даёт движущую силу борьбе Рабочего класса и делает его движущей силой истории, силой строительства общества социальной справедливости, без войн, с демократией и свободой. С правом на знание и демократический доступ к информации.

9. ВФП борется против империалистической культуры, которая хочет извратить Историю. Которая не уважает традиции культуры и особенности каждого народа. Которая старается через разностороннюю пропаганду утвердить повсеместно американский образ жизни. Каждый народ, каждая страна и профсоюзное движение имеют свою историю, свой путь и характерные черты. ВФП уважает и ценит эти элементы. Призывает молодёжь изучать культуру и историю своих народов.

10. ВФП открыв новую страницу своей истории после XV Съезда, отмечает, что готова сотрудничать и действовать совместно с другими международными профсоюзными организациями, с националь-

ными, региональными и отраслевыми профсоюзами, независимо от существующих идейных и политических расхождений, в целях удовлетворения интересов мирового рабочего класса. Единственным критерием для каждого сотрудничества ВФП является равноправие, взаимное уважение, учёт особенностей, различий каждого и разработка конкретных целей в каждой ситуации. ВФП сегодня не видит врагов внутри профсоюзов. Видит их на стороне капитала и империалистов. Фундаментальной целью ВФП было и есть укрепление единства всех трудящихся независимо от идеологии, религии, цвета кожи, языка и пола. Это единство должно развивать борьбу всех профсоюзов, сплачивать широкие силы, чтобы борьба против капитала была более массовой и результативной. В этой единой борьбе участвуют бедные крестьяне, безземельные крестьяне, самостоятельные трудящиеся, группы людей чувствительных, беспокоящихся за мир, в котором мы живём, за его будущее.

Мы живём в эпоху глобализации, господствующим элементом которой является неоконсерватизм, скопление огромных сил в руках немногих. Нарушилось, надеемся временно, мировое равновесие сил. Против этого вида глобализации будем вести глобальную борьбу. ВФП с опытом 60 лет жизни и борьбы и с новым, современным классовым взглядом является надёжной для возрождения Международного Рабочего Профсоюзного Движения.

Афины, январь 2006 г.



ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ РАБОТНИКОВ,  
ОРГАНИЗОВАННЫХ В ПРОФСОЮЗЫ

Материалы международной научно-практической конференции.

Ниžний Новгород, 26 октября 2007 г.

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

Подписано в печать                      Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура Таймс.

Усл. печ. л. 6,7. Уч.- изд. л. 4,8.

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