

Министерство образования и науки РФ

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского
Национальный исследовательский университет

А.В. Золотов

**РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ
РОССИИ**

Монография

Нижний Новгород
Издательство Нижегородского госуниверситета
2011

УДК 330.341.2+331.109.3+331.105.44

ББК Ф 72

З-80

Золотов А.В. Развитие профсоюзного движения России:
З-80 Монография. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им.
Н.И. Лобачевского, 2011. – 374 с.

ISBN 978-5-91326-200-4

Исследуются противоречия экономических интересов, делающие необходимым создание профсоюзов и их прогресс, методы разрешения этих противоречий в интересах развития работников, основные направления развития профсоюзной организованности работников. Раскрываются причины кризиса современного профсоюзного движения России, обосновывается тенденция его преодоления.

Для студентов, аспирантов, научных работников в области экономической теории и экономики труда, для участников профсоюзного движения.

ISBN 978-5-91326-200-4

Печатается по решению Ученого совета ННГУ

ББК Ф 72

© А.В. Золотов, 2011

© Нижегородский госуниверситет
им. Н.И. Лобачевского, 2011

ВВЕДЕНИЕ

Профсоюзное движение, то есть борьба трудящихся, организованных в профсоюзы, за свои права и интересы, имеет богатую историю, знает подъемы и спады.

Зародившись в XIX веке, профсоюзное движение в капиталистических странах переживало свой расцвет в течение нескольких десятилетий после завершения Второй мировой войны. В то время росла численность профсоюзов, активно велась забастовочная борьба, все весомее становились результаты организованных действий наемных работников. Во многом благодаря этому в экономически развитых странах заговорили о «государстве благосостояния».

В последние десятилетия XX века ситуация стала меняться. Степень участия наемных работников в профсоюзах в экономически развитых странах пошла на убыль, уменьшился размах забастовочной борьбы, что сократило влияние профсоюзов на регулирование социально-трудовых отношений. Будущее профсоюзов предстало весьма неопределенным.

Однако курс на урезание социальных завоеваний трудящихся заставил профсоюзы активизироваться. По западноевропейским странам прошла волна забастовок, выявляющая значимость профсоюзов как для правящего класса, так и для самих трудящихся. Обнаружилось, что профсоюзы – организаторы борьбы наемных работников за свои права и интересы и в современных условиях, что перспективы улучшения жизни трудящихся неразрывно связаны с их профсоюзной организованностью и активностью.

Свою специфику имело профсоюзное движение в России. В условиях царизма оно не смогло добиться полной легализации, что ограничивало возможности организационного оформления профсоюзов, рост численности их членов.

После свержения самодержавия профсоюзное движение осуществлялось в рамках капиталистической экономики лишь считанные месяцы. Этот период характеризовался бурным ростом профсоюзов, усилением их влияния, в том числе в политической сфере.

Октябрьская революция положила начало тому специфическому этапу, который одними авторами рассматривается как расцвет профсоюзов, а другими – как их постепенное упразднение. Профсоюзы охватили практически всех трудоспособных. Высокого уровня достигло их организационное единство. Вместе с тем они фактически были подчинены правящей партии и с годами утратили возможность активно отстаивать интересы работников.

Рубеж 80-х – 90-х годов XX века стал исходной точкой глубокого преобразования российских профсоюзов. Началось формирование новых профсоюзов, которые применяли давно не используемое в отечественной экономике средство защиты интересов трудящихся – забастовки. Апелляция к коллективным действиям выгодно отличала возникающие профсоюзы от основной массы профсоюзных организаций.

Уменьшение занятости на крупных предприятиях, появление миллионов мелких фирм привело к сокращению численности членов профсоюзов. Принятие Трудового кодекса России повлекло правовые последствия, существенно осложнившие деятельность профсоюзных организаций.

И даже в этих условиях работники, организованные в реально действующие профсоюзы, добиваются заключения и перезаключения коллективных договоров, предусматривающих повышение реального содержания заработной платы рабочих, гарантии профсоюзной деятельности и другие меры, способствующие заинтересованному, высокопроизводительному труду. Российское профсоюзное движение обретает перспективу своего развития и остро нуждается в ее теоретическом раскрытии.

Роль столь влиятельного фактора современного социально-экономического прогресса, как профсоюзы, не могла не привлекать пристального внимания исследователей.

В результате обстоятельно раскрыта история профсоюзов, проанализировано их место в политической системе общества. Однако исследования исторического характера, как правило, не фокусируют внимания на общих закономерностях развития профсоюзного движения. В этом смысле историческое рассмотрение противопоставляется логическому как «исправленному историческому».

Разумеется, нельзя игнорировать «зигзаги» в истории профсоюзов, но они не должны заслонять ее объективной логики, которая обнаруживается в многообразии исторических случайностей. Такая логика определяется, прежде всего, требованиями экономического прогресса, ибо деятельность профсоюзов непосредственно обусловлена необходимостью реализации экономических интересов работников как основной производительной силы общества. Поэтому для понимания истории и перспектив профсоюзного движения необходим экономико-теоретический анализ положения наемных работников в си-

стеме общественного производства. Только при реализации этого насущного требования в полной мере могут быть освоены имеющиеся результаты исследований истории профсоюзов.

С экономической точки зрения деятельность профсоюзов весьма обстоятельно рассматривается исследователями современного товарного хозяйства. Очень многое сделано в оценке экономических последствий функционирования профсоюзов: их влияния на уровень производительности труда и его оплаты, на прибыльность компаний, на занятость в экономике. При этом широко используются эконометрические методы, характеризующие количественные взаимосвязи между изучаемыми явлениями.

При обилии и разноплановости экономических работ, посвященных профсоюзной тематике, возникает необходимость в обобщении накопленного теоретического материала с тем, чтобы достигнутые в теории результаты обрели целостность, соответствующую единству исследуемого предмета.

Одним из примеров обобщающего исследования может служить монография Р. Фримена и Л. Медоффа «Что делают профсоюзы?»¹, в которой анализируются основные экономико-теоретические аспекты профсоюзной деятельности в капиталистической экономике. Авторы, исходя из тезиса о «двух лицах профсоюзов» – факторе развития экономики и монополии на рынке труда, в итоге исследования приходят к выводу о преобладании их позитивного потенциала.

¹ Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? New York: Basic Books, 1984.

Вместе с тем после публикации данной работы прошло более 25 лет, богатых значимыми событиями в профсоюзной жизни. Главное же, в ней проанализирован не весь комплекс противоречий профсоюзного движения в рыночной экономике, не говоря о том, что не затрагивается проблема профсоюзов в социалистических странах. Поэтому потребность в обобщающих исследованиях развития профсоюзов остается крайне острой.

Решить задачу такого масштаба можно только при выборе эффективной методологии исследования. Между тем, методологический инструментарий, обычно используемый при анализе профсоюзов, требует критического осмысления.

Для распространенного в экономической литературе рассмотрения профсоюзного движения с неоклассических позиций характерен упор на модели статического, одномоментного характера. Эти модели предполагают отрицательное соотношение между анализируемыми величинами в данный момент времени: рост зарплаты ведет к сокращению отчислений в фонды социального страхования и наоборот; увеличение фонда оплаты труда ведет к уменьшению размера прибыли и наоборот и т.д. Подобные модели привлекательны наглядностью их графических интерпретаций, что, однако, не отменяет их принципиального несоответствия экономической действительности, когда с прогрессом производства происходит рост и зарплаты, и отчислений в фонды социального страхования, и фонда оплаты труда, и прибыли.

Критика подобных неоклассических моделей представителями институционального направления экономической теории заслуживает внимания. Но институционалисты стремятся сде-

лать упор на непредсказуемость, иррациональность человеческого поведения.

Между тем рациональность, если трактовать ее как следование субъектов своим экономическим интересам, – вполне реалистичная характеристика поведения людей. Конечно, из-за объективности экономических интересов существует проблема их осознания, однако она не является неразрешимой: для этого и существует экономическая наука с ее способностью выявлять, что субъектам выгодно в силу их социально-экономического положения и что они, движимые своими интересами, будут делать.

То, что институционалисты принимают за иррациональность, зачастую выражает противоречивость экономических интересов. Например, сверхурочная работа, наносящая ущерб здоровью, объяснима заинтересованностью в повышении заработка индивидуальными усилиями. Разумеется, экономическая теория не ограничивается констатацией таких противоречий, она в состоянии выявить приоритетные интересы и способы подчинения им второстепенных. Для этого, правда, требуется методология, основанная на диалектике.

Принцип асимметрии информации (различной информированности сторон трудовых отношений о возможностях противоположной стороны), столь значимый с точки зрения неинституционалистов при объяснении конфликтов интересов нанимателей и наемных работников, оставляет в тени содержание этих интересов, которое, в действительности, и определяет взаимоотношение этих экономических субъектов. Тем самым, методология неинституционалистов не может служить основой для анализа развития профсоюзов.

Обобщающее рассмотрение столь масштабной проблемы требует раскрытия противоречий, разрешаемых с помощью профсоюзов и внутри них самих. При этом условии удастся избежать и односторонности оценок деятельности профсоюзов, и эклектического «примирения» противоречивых явлений профсоюзной жизни. Ведь противоречие включает единство противоположных сторон и их борьбу, позволяющую реализовать позитивную тенденцию в рамках данной сущности общественного явления.

Обобщение предполагает опору на накопленный фактический материал, но не означает его воспроизведение в полном объеме. Убедительность теоретической работы состоит не в приведении как можно большего количества соответствующих примеров – их ряд бесконечен, а именно в реализации принципа восхождения от абстрактного к конкретному, в раскрытии противоречий, образующих источник любого развития, в том числе и профсоюзов.

Таким образом, в исследовании профсоюзного движения требуется применение метода, основанного на диалектическом, что позволяет решить многие дискуссионные проблемы, служит выработке надежных теоретических ориентиров для развития профсоюзов.

Автор монографии стремился реализовать это требование.

**ПРОТИВОРЕЧИЕ МЕЖДУ НЕОБХОДИМОСТЬЮ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЛАГОСОСТОЯНИЯ И СВОБОДНОГО
ВСЕСТОРОННЕГО РАЗВИТИЯ ВСЕХ ЧЛЕНОВ
ОБЩЕСТВА И БОРЬБОЙ ПРОФСОЮЗОВ
ЗА ТЕКУЩИЕ ИНТЕРЕСЫ НАЕМНЫХ РАБОЧИХ**

**1. Становление профсоюзов как выражение
необходимости обеспечения благосостояния
и свободного развития всех членов общества**

Профсоюзы возникают как организации для борьбы за интересы наемных рабочих в период становления капитализма – той стадии товарного хозяйства, когда и рабочая сила становятся товаром.

Содержание экономических интересов наемных рабочих определяется требованиями развития капиталистического производства, основной производительной силой которого выступает рабочий класс.

Процесс индустриализации в мировой капиталистической системе, начавшийся в конце XVIII века в Англии, преобразовал производительные силы общества и привел к господству крупной машинной индустрии.

Технический базис общественного производства – машинная индустрия – способен к безграничному развитию на основе реализации достижений научно-технического прогресса. Это развитие выражается, в конечном счете, в росте производительности общественного труда.

Постоянные преобразования технического базиса производства предполагают соответствующий прогресс работников. Если в доиндустриальную эпоху социально-экономическое закрепление больших групп людей за экономически неоднородными видами труда способствовало росту производительности труда, то в условиях машинной индустрии такое разделение труда начинает его тормозить. Возникает объективная потребность в сочетании и перемене труда в деятельности каждого работника и соответственно – в свободном всестороннем развитии каждого.

Такое развитие предполагает выполнение труда, богатого по содержанию, при благоприятных условиях, продолжительность которого не выходит за рамки разумной потребности в нем. Требуется наличие свободного времени в объеме, обеспечивающем возможность освоения достижений науки и искусства, участия в управлении общественными делами, развития физических способностей человека. Свободное развитие человека предполагает также обеспеченность жизненными средствами, свободный доступ к образованию, к медицинскому обслуживанию.

Использование системы машин укрепило непосредственно общественный характер труда в рамках отдельных предприятий, привело к усилению зависимости предприятий друг от друга. В результате прогресса общественного характера труда развитие каждого работника становится условием свободного развития всех. Соответственно появляется необходимость гарантий со стороны общества каждому работнику предпосылок для свободного всестороннего развития.

Отмеченные объективные требования производительных сил образуют содержание экономических интересов работников. Именно работники образуют творческий элемент производительных сил, они в процессе труда преобразуют вещество природы в соответствии с общественными потребностями. Именно их интересы побуждают их действовать так, как необходимо для развития производительных сил.

Развитие производительных сил, как и любое развитие, идет через разрешение противоречий. Обеспечение свободного развития работников достижимо через разрешение противоречий между накоплением и потреблением, между необходимостью увеличивать производимую массу продуктов, с одной стороны, и свободное время общества, с другой, и т.д. Эти противоречия разрешимы на основе прогресса производительных сил.

В условиях капиталистической экономики производительные силы труда выступают как производительные силы капитала, производство подчиняется интересам капиталистов. Стремясь максимизировать прибыль, капиталисты способны развивать производительные силы.

Требования конкуренции побуждают капиталистов снижать издержки посредством внедрения новой техники. В результате ускоряется научно-технический прогресс, сокращается цикл обновления новой техники. На этой основе затраты труда на единицу выпуска (полезного эффекта выпускаемой продукции) закономерно снижаются, достигается гигантская экономия труда, что позволяет высвободить деятельность из сферы материального производства в сферу, где непосредственно осуществляется развитие человека.

Так, если годовая норма свободного времени, то есть отношение времени деятельности вне сферы материального производства, или свободного времени общества, к продолжительности непосредственно производительного труда, до промышленного переворота была меньше 1, то к настоящему времени в индустриально развитых странах она составляет 3–4². Другими словами, процесс экономии труда достиг в современном капитализме таких размеров, что деятельность непосредственно по созданию материальных продуктов стала относительно меньше, чем непроизводственная социальная деятельность, и это соотношение продолжает изменяться в пользу свободного времени общества.

Данное обстоятельство нашло своеобразное отражение в концепции «постиндустриального общества», связывающей преобладание в структуре совокупного работника занятых в непроизводственной сфере с переходом к новой стадии общественного развития.

Между тем, на наш взгляд, прогресс непроизводственной сферы, свидетельствуя о высоком уровне общественной производительности труда, все же не дает основания для выделения особого этапа в социальной эволюции.

В самом деле, непроизводственная социальная деятельность имеет своей основой высвобождение, экономию производительного труда и в таком качестве производна от труда в материальном производстве. Зависимый характер внепроизвод-

² См. об этом подробнее в монографии: Золотов А.В. Диалектика свободного развития работника. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2001.

ственной социальной деятельности сохраняется при любом ее количественном соотношении с производственной.

Если же обратиться к сопоставлению объемов свободного и рабочего времени общества, то и с этой точки зрения тезис о переходе к постиндустриальной стадии весьма уязвим. Показатель занятости в сфере услуг, к которому обращаются для подтверждения замены индустриального общества постиндустриальным, не отражает всего объема непроизводственной деятельности общества. Последний включает также свободное время непосредственных производителей, время управленческой деятельности в сфере производства и т.п.

Как показывают расчеты, проделанные автором совместно с Т.Н. Демичевой, норма свободного времени общества впервые в истории превышает уровень 1 с завершением индустриализации. Это превышение первоначально совмещалось с количественным преобладанием промышленных и сельскохозяйственных рабочих в составе занятых, которое рассматривается в качестве признака «индустриального общества». Следовательно, «индустриальное» совпадало с «постиндустриальным», что также делает излишним выделение подобного дополнительного этапа. Последующее возрастание занятости в сфере услуг происходит в рамках преобладания свободного времени общества и служит одним из проявлений прогресса экономии труда в сфере материального производства.

Высвобождение производительного труда позволяет сокращать рабочее и увеличивать свободное время непосредственных производителей, всех наемных работников без понижения их общего заработка.

Расширяется практика целенаправленного сокращения рабочего времени для обеспечения участия в управлении. В этом смысле показателен опыт японских кружков качества, работа которых частично происходит в рамках регламентированного рабочего времени. Так обеспечиваются условия для развития рационализаторской деятельности, для управленческой инициативы работников, что ведет к росту прибыли.

Находит свою реализацию и тенденция к обогащению содержания труда. В передовых компаниях планомерно внедряются технологии, освобождающие работников от монотонного труда, расширяющие диапазон их трудовых функций, повышающие меру самостоятельности при принятии решений.

Научно-технический прогресс, предполагающий периодическое обновление поколений техники, требует повышения образовательного уровня работников. Если «до 1947 года в отделе кадров корпорации «Форд» даже не спрашивали, сколько классов закончил нанимаемый работник, теперь же от одной трети до двух пятых – вдвое больше, чем десять лет назад, – вновь нанятых рабочих на автозаводах получили какое-то образование после окончания средней школы»³. Необходимы также рост квалификации работников и повышение их ответственности в труде.

В передовых компаниях реализуются программы по обогащению содержания труда, расширению диапазона выполня-

³ Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. С. 382.

емых работниками функций, по повышению их самостоятельности и ответственности в труде.

Все эти меры способствуют росту производительности труда. При том условии, что этот рост опережает соответствующие затраты, отмеченные меры выступают факторами увеличения прибыли как формы проявления прибавочной стоимости. Существенно, что подобные факторы совпадают с требованиями развития производительных сил.

Поскольку значительную часть жизненных средств наемные работники покупают, то нормальное воспроизводство их рабочей силы требует соответствия цены рабочей силы денежному выражению стоимости рабочей силы. В условиях НТП и закономерного возвышения потребностей работников необходимо повышение уровня реального содержания их заработной платы. Рост зарплаты как предпосылка повышения производительности труда, как фактор расширения платежеспособного спроса, не противоречит долговременным интересам предпринимателей. Этот рост приводит, в конечном счете, к увеличению массы прибыли.

В условиях капиталистической экономики проявляется тенденция к обобществлению воспроизводства рабочей силы. Сфера социальных льгот и гарантий становится, по сути, всеохватывающей, возрастает объем соответствующих расходов. В результате каждый наниматель выигрывает от найма рабочей силы, воспроизводство которой осуществляется в условиях функционирования сфер образования и здравоохранения как общественных, то есть с использованием экономии от масштаба.

Все это свидетельствует о моменте однонаправленности интересов частных собственников средств производства с интересами развития современных производительных сил. Вот почему оказалась несостоятельной концепция автоматического краха капитализма, отголоски которой слышны и поныне.

То, что однонаправленность долговременных интересов частных собственников средств производства с прогрессом производительных сил нуждается в теоретическом обосновании, не удивительно. Социально-классовые конфликты капиталистического общества создают предпосылку для одностороннего восприятия экономической действительности как несовместимой с интересами развития работников. Профсоюзы, представляя интересы работников во взаимоотношениях с работодателями, безусловно, должны раскрывать противоположной стороне трудовых отношений ее выигрыш от реализации требований развития работников.

Хотя развитие производительных сил всегда имеет противоречивый характер, однако всеобщие противоречия (между производством и потреблением и т.д.) в рамках определенного способа производства, в том числе и капиталистического, имеют свою специфику.

Прогресс производительности труда при капитализме подчиняется цели увеличения прибыли. Но данная цель далеко не всегда соответствует требованиям роста производительности труда. Показательно, что использование прогрессивных ресурсосберегающих технологий тормозится в угоду нефтедобывающим компаниям. Огромные средства расходуются на рекламу, а не на НИОКР. Лучшие достижения науки и техники воплощаются в вооружениях, которые формально увеличивают

общественное потребление, но, по сути, не способствуют свободному развитию всех членов общества. Между тем подобные сферы вложения капитала обеспечивают многомиллиардные прибыли.

Рост продукта, как результат повышения общественной производительности труда, хотя бы этот рост выходит за рамки разумных потребностей, получает приоритетное значение по сравнению с высвобождением труда из сферы материального производства. Это обусловлено тем, что величина прибыли производна от затраченного труда, тогда как экономия труда, при прочих равных условиях, сокращает источник прибыли. В итоге доминируют тенденции, не обусловленные свободным развитием человека (погоня за престижными товарами, избавление от полезных вещей, попадающих в разряд «немодных», бесконечная смена моделей товаров длительного пользования взамен не исчерпавших свой ресурс и т.д.).

Вопреки необходимости обеспечивать перемену и сочетание труда воспроизводится социально-экономическое закрепление больших групп людей за экономически неоднородными видами деятельности, что в краткосрочном периоде способствует снижению издержек труда. Это приводит к тому, что сокращение рабочего и увеличение свободного времени общества проявляется как уменьшение численности рабочего класса и возрастание количества занятых трудом, не являющимся непосредственно производительным.

В результате значительный объем сэкономленного рабочего времени общества реализуется в форме деятельности, малоэффективной с общественной точки зрения. Так, занятость в сфере розничной торговли, обслуживания выходит за рамки,

обусловленные общественными потребностями. Возрастает доля занятых посредническими услугами в торговле и финансах, в то время как прогресс информационных технологий объективно делает этот рост излишним. В нынешних условиях активнее, чем когда-либо прежде, происходит «постоянное увеличение средних классов, стоящих посередине между рабочими, с одной стороны, капиталистами и земельными собственниками, с другой, – средних классов, которые во все возрастающем объеме кормятся большей частью непосредственно за счет дохода, ложатся тяжким бременем на рабочих, составляющих основу общества, и увеличивают устойчивость и силу верхних десяти тысяч»⁴.

Наемный характер труда работников непроизводительной сферы или выполняющих управленческие и т.д. функции в сфере производства, сближает их социально-экономическое положение с положением наемных рабочих. Однако это обстоятельство не исключает существенных социально-экономических различий между данными группами трудящихся.

Если рабочие продают свою рабочую силу, то наем работников непроизводительного труда имеет иную природу. Как справедливо отмечает Г.И. Черкасов, «вряд ли разумно надеяться писателя, художника, артиста, ученого-теоретика некоей рабочей силой. Все они должны обладать способностью к созданию не материальных, а духовных благ, что не входит в

⁴ Маркс К. Теории прибавочной стоимости (IV том «Капитала»). Часть вторая (главы VIII–XVIII) // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. Т. 26. Ч. II. С. 636.

функцию производительных сил»⁵. Следовательно, наем трудящихся – нерабочих обусловлен отчуждением ими не рабочей силы, а способности оказывать услуги того или иного вида, создавать идеи и образы. Отсюда возможность отклонения уровня их зарплаты от зарплаты рабочих как цены рабочей силы.

Стремление капиталистов минимизировать налоговые выплаты приводит к тому, что финансируемая за счет государственного бюджета оплата труда работников непроизводственной сферы в основном соответствует средней зарплате наемных рабочих. Однако наемные работники частных учреждений непроизводственной сферы могут оплачиваться выше: эти учреждения зачастую ориентированы на богатых клиентов, источником дохода которых выступает прибыль. Все это порождает возможность противопоставления интересов наемных работников непроизводственной сферы интересам наемных рабочих.

Как правило, много выше, чем у рабочих, зарплата наемных работников, входящих в состав управленческого аппарата. Это обусловлено не только и не столько выполнением функций, обеспечивающих осуществление совместного труда, сколько реализацией мер по увеличению прибыли путем ужесточения норм выработки, не считаясь с нормальным воспроизводством рабочей силы, мелочного надзора и т.д. Тем самым данные

⁵ Черкасов Г.И. Основы теории производительных сил: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2008. С. 26.

наемные работники могут улучшать свое положение преимущественно за счет ухудшения положения рабочих.

Экономия труда в результате НТП при капитализме в значительной степени принимает форму освобождения работников от занятости, обеспечивающей их существование. «Абсолютный интерес каждого капиталиста, – справедливо отмечал К. Маркс, – заключается в том, чтобы выжать определенное количество труда из меньшего, а не из большего числа рабочих, хотя бы последнее стоило так же дешево или даже дешевле. В последнем случае затрата постоянного капитала возрастает пропорционально массе приводимого в движение труда, в первом – много медленнее. Чем крупнее масштаб производства, тем более решающее значение приобретает этот мотив»⁶. Вот почему в экономически развитых странах уровень безработицы достигает 30 млн. человек. Безработица, обеспечивающая предпринимателей резервом трудовых ресурсов, представляет собой тяжелое бремя для работников, наносит ущерб нормальному воспроизводству рабочей силы, противоречит необходимости свободного развития каждого.

Рост массы времени, высвобожденного из сферы материального производства, не сопровождается адекватным увеличением личного свободного времени работников. Так, дневная норма свободного времени рабочих даже в самых передовых странах остается ниже 1, рабочее время в буднях по-прежнему поглощает основную часть времени социальной деятельности человека. В результате возрастающий в общественном масштабе потенциал для свободного развития каждого не реализу-

⁶ Маркс К. Соч. Т. 23. С. 649.

ется в должной мере. Работники по своему образу жизни остаются подчиненными старому разделению труда, воспроизводится деление общества на социальные классы, обуславливающее односторонность развития человека.

Участие рабочих в управлении не распространяется на принятие ключевых решений, так что управление непосредственно не подчиняется интересам развития производительных сил, представленных интересами рабочего класса.

Процессы улучшения условий труда и обогащения его содержания также сталкиваются с барьерами погони за прибылью. Неравномерность технического прогресса приводит к тому, что на мелких и средних предприятиях условия труда, как правило, хуже, чем на крупных, здесь куда более ограничены возможности для обогащения содержания труда. Но и на крупных предприятиях сохраняется деление работников на квалифицированных и неквалифицированных. Технологические процессы нередко организуются, исходя из соображений снижения расходов на зарплату, а не в соответствии с потребностями в творческом труде.

Не удивительно поэтому существование в экономической теории концепции деления внутрифирменного рынка труда на сегменты: «ядро», располагающее благами современной сферы труда, и «периферию», на долю которой приходится риски незанятости, неблагоприятных условий труда и т.д. Разумеется, подобное деление противоречит необходимости формирования условий для свободного развития каждого.

Рост реальной зарплаты работников, хотя и способствует повышению производительности труда, непосредственно, в статике, выступает ограничителем роста прибыли. Это огра-

нижение усиливается в условиях конкуренции, тем более, когда у предприятий различается уровень издержек. Занижение цены рабочей силы по сравнению с ее стоимостью остается одним из необходимых средств поддержания конкурентоспособности отсталых предприятий, прежде всего, из числа мелких, не располагающих положительным эффектом масштаба. В этом же направлении действует конкуренция со стороны предприятий тех государств, в которых уровень стоимости рабочей силы ниже. Необходимо принять во внимание существование инфляции, которая с 70-х годов XX века приобрела в развитых капиталистических странах постоянный характер и ведет к снижению реальной заработной платы.

Льготы и гарантии, обеспечивающие расширенное воспроизводство совокупного общественного работника, хотя, в конечном счете, выгодны предпринимателям, но сопряжены с затратами, непосредственно выступающими как вычет из их доходов. Поэтому у них имеется заинтересованность и в сокращении социальных расходов, ведущая к ухудшению условий воспроизводства работников.

Капиталистическая форма развития производительных сил накладывает свой отпечаток на интересы наемных рабочих. Поскольку соединение со средствами производства происходит путем купли-продажи рабочей силы, то у каждого отдельного работника, а при определенных обстоятельствах у какой-либо их группы, появляются интересы, удовлетворение которых наносит ущерб интересам остальных рабочих. Так, стремясь повысить заработок за счет сверхурочных работ, работник понижает цену своей рабочей силы (так как повышение заработной платы не компенсирует возрастание затрат труда) и принуждает к

этому же остальных работников, что соответствует законам рыночной конкуренции. Рыночная конкуренция со стороны безработных также выступает фактором понижения цены рабочей силы.

Подобные интересы наемных работников, расходящиеся с интересами свободного развития каждого, однонаправлены с непосредственными интересами максимизации прибыли и потому их реализация получает поддержку со стороны собственников средств производства.

Таким образом, в условиях капиталистической экономики развитие работников как основной производительной силы не может осуществляться беспрепятственно. Интересы прибыли, которыми движимо это развитие при капитализме, одновременно и противоречат прогрессу производительных сил. Требованиям свободного развития работников противоречат и их собственные второстепенные интересы, обусловленные наемным характером труда. Все это порождает объективные тенденции к отрицанию свободного развития каждого.

Действие подобных негативных тенденций делает необоснованным представление о том, что основным средством реализации интересов наемных работников являются переговоры с работодателем. Одними переговорами не разрешить объективные противоречия экономических интересов частных собственников и наемных работников, когда погоня за прибылью приоритетна по отношению к развитию производительных сил.

Отсюда следует, что для осуществления развития производительных сил необходима борьба за разрешение отмеченных противоречий, ибо противоречия разрешаются именно борь-

бой. Субъектами данной борьбы призваны выступать сами наемные работники, непосредственно входящие в производительные силы общества и выступающие носителями интересов собственного развития.

Борьба наемных работников за свои интересы первоначально предстает как борьба за выгодные условия продажи рабочей силы ее нанимателям – капиталистам.

Как и всякий продавец, наемный рабочий может действовать на рынке по своему усмотрению, индивидуально, полагаясь на свою удачливость, квалификацию и т.д. И подобная линия поведения не исключает случаев успеха.

Возможны ситуации временного дефицита кадров в данной местности или отрасли, когда наниматели идут на повышение зарплаты по сравнению с ранее принятым уровнем.

Аналогичная ситуация складывается и при необходимости срочного расширения выпуска.

Встречаются отдельные наниматели, руководствующиеся соображениями социального равенства и справедливости и улучшающие положение работников по собственной инициативе. Так, в истории капитализма начала XIX века выделяется своим гуманным отношением к работникам английский фабрикант Роберт Оуэн, который по собственной инициативе ввел на своем предприятии 10-часовой рабочий день.

Возможны случаи, когда предприниматели руководствуются обоснованным предположением, что повышение зарплаты ведет к росту трудовой отдачи работников. Как писал Генри Форд, «мы хотели платить высокие ставки, чтобы поставить наше предприятие на прочный фундамент. Все это не было

раздачей – мы строили лишь с мыслью о будущем. Предприятие, которое скверно платит, всегда неустойчиво»⁷.

Однако отмеченные случаи и факторы не доминируют, они являются подчиненными по отношению к рыночным факторам, ухудшающим позиции продавцов рабочей силы, когда они действуют в одиночку.

В условиях прогресса общественного характера труда, выражающегося в концентрации и централизации производства и капитала, неизбежна ситуация, когда покупателей рабочей силы оказывается меньше, чем ее продавцов, что уже дает преимущество стороне покупателей в торге за рабочую силу в том случае, когда работник действует в одиночку.

Наличие безработицы приводит к тому, что по отношению к спросу на рабочую силу ее предложение оказывается выше. Позиция «суверенного» продавца рабочей силы становится еще слабее.

Поскольку в условиях господства машинного производства подорваны условия существования кустарной промышленности, то для большинства наемных работников продажа рабочей силы оказывается единственным источником обеспечить средства к существованию. Пока рабочая сила не продана, приходится рассчитывать на сбережения, источником которых является все та же плата за рабочую силу. Для нанимателей же задержка с наймом какого-либо работника, как правило, не является вопросом жизни и смерти. И в этом аспекте продажа работником своей рабочей силы в индивидуальном порядке

⁷ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. М.: Финансы и статистика, 1989. С. 106–107.

ставит его в заведомо проигрышное положение по сравнению с нанимателем.

В результате принятие работником условий найма имеет лишь видимость добровольного. По сути, рабочий вынужден соглашаться на невыгодные для него условия продажи рабочей силы. Не удивительно, что такой прогрессивный предприниматель, как Генри Форд, считал «обычай платить рабочему ровно столько, сколько он согласен был бы взять» «скверным»⁸.

Нанятый на невыгодных для него условиях работник может попытаться улучшить эти условия индивидуальными действиями. Для предпринимателя смысл найма рабочей силы состоит в ее использовании для получения прибыли. Соответственно, когда нанятая рабочая сила не функционирует, то прекращается реализация цели капиталистического производства. Поэтому работник, добиваясь реализации своих интересов, может угрожать нанимателю приостановкой работы или увольнением.

Действенность индивидуального отказа от выполнения работы с выставлением требований улучшения положения работника напрямую зависит от уровня его квалификации: при прочих равных условиях замена более квалифицированного работника требует более высоких затрат, одновременно выше вероятность устройства на новую работу в случае несогласия нанимателя на выполнение выставленных требований. Это дает шанс высококвалифицированным работникам добиться успеха. Однако, как правило, этот успех носит временный характер. Раньше или позже предприниматель сумеет найти под-

⁸ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. М.: Финансы и статистика, 1989. С. 106–107.

ходящую замену протестовавшему работнику и восстановит выгодные для себя условия найма. Можно согласиться с Ч. Малвеем, который отмечает: «Индивидуальные действия экономического саботажа, прогулы и некачественная работа могут быть использованы в качестве инструментов воздействия на нанимателей, но они скорее приведут в суд или к увольнению, чем к успешному давлению на нанимателя»⁹.

Таким образом, продавая свою рабочую силу обособленно от других, наемный работник не в состоянии обеспечить реализацию своих интересов, воплощающих интересы развития производительных сил.

Альтернативой продажи рабочей силы в одиночку является согласованное поведение работников как продавцов рабочей силы. Такое согласование первоначально легче всего достигается в рамках относительно немногочисленных групп квалифицированных рабочих одной профессии, объединяющихся в организацию для достижения своих общих экономических интересов – профессиональный союз.

Исторически объединению высококвалифицированных рабочих в профсоюз способствуют традиции цеховых объединений с тем различием, что в рамках цеха объединены самостоятельные производители, а в профсоюзе – наемные работники. Соответственно исходной формой профсоюза выступает цеховой профсоюз.

Объединение в профсоюз позволяет работникам выдвигать нанимателям единые условия купли-продажи рабочей силы,

⁹ Mulvey C. The Economic Analysis of Trade Unions. Martin Robertson, Oxford, 1978. P. 72.

делая невозможной (или ограничивая возможность) для нанимателя использовать конкуренцию между разобщенными продавцами рабочей силы для понижения ее цены и ухудшения других условий найма. Наниматель, имеющий дело с единым продавцом рабочей силы, утрачивает возможность использовать альтернативу в найме, что также укрепляет позицию продавцов.

Успех профсоюза, объединяющего высококвалифицированных рабочих, основывается, в первую очередь, на ограниченности предложения рабочей силы такого качества. Увеличение ее предложения при фиксированном спросе на нее способствует снижению зарплаты. С этой точки зрения расширение членства в подобной организации не выгодно уже состоящим в профсоюзе членам. Отсюда – тенденция к замкнутости цеховых профсоюзов, затруднение входа в них новых членов с целью поддержания выгодных для членов профсоюза условий продажи рабочей силы.

Очевидно, что объединение в цеховой профсоюз позволяет наемным рабочим в значительной степени нейтрализовать те рыночные факторы, которые ведут к занижению цены рабочей силы по сравнению с ее стоимостью. Поскольку речь идет о высококвалифицированных работниках, то стоимость их рабочей силы сравнительно высока, соответственно высока и заработная плата, обеспечивающая нормальное воспроизводство рабочей силы.

Предприниматели, удовлетворяя требования цеховых профсоюзов, способны компенсировать эти уступки за счет ухудшения условий найма для неквалифицированных рабочих. Поскольку цеховые профсоюзы не стремятся к единым

действиям с неквалифицированными рабочими, то складывается ситуация привилегированного положения работников в рамках подобного профсоюза по сравнению с неорганизованными работниками.

Сказанное не означает, что заработки членов цехового профсоюза включают часть прибавочной стоимости, созданной трудом неорганизованных работников. Безусловно, высококвалифицированные рабочие не только сами воспроизводят средства, идущие на оплату их рабочей силы, но и создают для собственников прибыль. Привилегированность состоит в том, что члены цехового профсоюза, используя преимущество собственной организованности, не дают возможности воспользоваться этими преимуществами другим рабочим.

Формирование цеховых профсоюзов – первый этап становления организации наемных рабочих для борьбы за свои экономические интересы.

Рабочие, не обладающие высокой квалификацией, первоначально неорганизованные в профсоюзы, имеют перед собой пример цеховых профсоюзов. Совместный труд приводит к осознанию общности интересов наемных работников, к навыкам совместных действий. В результате возникают профсоюзы, охватывающие данных рабочих.

Прогресс машинной индустрии в условиях капитализма обуславливает увеличение численности промышленных наемных рабочих, когда профессии операторов становятся массовыми. Это способствует формированию общих условий воспроизводства рабочей силы, а следовательно, общности интересов данных работников. В условиях совместного труда в рамках крупных предприятий это приводит к объединению

этой численно преобладающей группы наемных рабочих в профессиональные союзы.

Объединение может происходить либо в форме вхождения в уже действующие профсоюзы, либо посредством создания новых, наряду с существующими.

В профсоюзах, охватывающих широкие массы работников, основополагающим принципом объединения становится производственный, когда в одну организацию входят все наемные рабочие данного предприятия. В ином случае было бы неизбежно существование множества мелких профсоюзов, затрудняющая согласованность действий наемных рабочих в отношении общего нанимателя их рабочей силы и других потенциальных нанимателей.

Отраслевые профсоюзы, как массовые организации, в отличие от цеховых, не могут делать упор на сокращение предложения труда за счет ограничения членства в профсоюзе. Их основным орудием становится остановка работы, прекращающая создание прибыли для предпринимателя – забастовка. «Важно отметить, – обоснованно пишет Ч. Малвей, – что ранние профсоюзы в основном манипулировали предложением труда в порядке воздействия на рыночный уровень заработной платы (и защиты занятости). Эта стратегия профсоюзов контрастирует с «силовой борьбой», включая забастовки, которая позднее стала главной тактикой профсоюзов в коллективных переговорах»¹⁰.

Обобществление воспроизводства рабочей силы выходит за рамки отдельных отраслей. Для обеспечения общественно нормальной продолжительности рабочего времени, повышения

¹⁰ Mulvey C. Op. cit. P. 8.

среднего уровня зарплаты и т.д. отраслевые профсоюзы стремятся к координации действий в общегосударственном масштабе, что может получить организационное оформление в виде создания общенациональных конфедераций профсоюзов. В результате профсоюзы становятся классовыми организациями рабочих не только по содержанию представляемых интересов, но и по охвату согласованными действиями все возрастающей части рабочего класса.

Утверждение профсоюзов как массовых организаций, опирающихся на использование силы забастовочной борьбы, происходит в условиях окончания промышленного переворота и свидетельствует о завершении становления профсоюзов.

В ходе научно-технического прогресса на капиталистических предприятиях возрастает численность наемных работников с высшим образованием, занятых трудом по технологической подготовке производства, в научно-исследовательских подразделениях и т.д.

Первоначально подобные работники, в силу своей немногочисленности и высокого уровня образования, находятся в привилегированном положении в отношении зарплаты по сравнению с наемными рабочими и остаются вне профсоюзов как организаций для совместной борьбы за интересы трудящихся. Однако с ростом численности подобных работников, с повышением общего уровня образования совокупного работника привилегированные позиции «белых воротничков» отрицаются. Для улучшения условий своего найма они также объединяются в профсоюзы, которые, будучи массовыми, строятся по отраслевому принципу.

Пример рабочих профсоюзов оказывается притягательным и для занятых в растущей непроизводственной сфере. В этой сфере также создаются профсоюзные организации.

Итак, формирование профсоюзов проходит ряд этапов: появление цеховых профсоюзов, объединяющих небольшие группы квалифицированных рабочих; возникновение профсоюзов неквалифицированных рабочих; формирование массовых отраслевых профсоюзов, объединяющих станочников и рабочих других распространенных профессий, координация действий этих профсоюзов в общенациональном масштабе; охват профсоюзами наемных работников, занятых различными видами умственного труда и труда в непроизводственной сфере.

Вместе с эволюцией форм профсоюзов меняется и основные средства достижения их целей: от использования выгод замкнутого цехового союза до применения забастовки как формы давления на интересы нанимателей рабочей силы.

Переход от одного этапа к другому предполагает воспроизводство в снятом виде особенностей предыдущего этапа. Так, традиции цеховых профсоюзов воспроизводятся в форме ограничения вступления в профсоюз, обязательства предпринимателя принимать на работу только членов профсоюза в рамках так называемых «закрытых профсоюзов». Не удивительно встречающееся деление профсоюзов на «открытые» и «закрытые». Забастовка как орудие борьбы наемных рабочих используется и наемными работниками, занятыми преимущественно умственным трудом.

Профсоюз как объединение работников иногда отождествляют с монополией, то есть фирмой – единственным продавцом товара, что может иметь далеко идущие последствия не

только в теории, но и на практике, учитывая существование антимонопольного законодательства. Однако, в отличие от монополии, профсоюз вовсе не производит продаваемый товар – рабочую силу, он дает возможность рабочим, как действительным ее продавцам добиваться лучших условий найма. У рабочих, продающих свою рабочую силу, а, значит, и у профсоюза, нет и не может быть столь естественной для подлинной монополии цели извлекать прибыль. Поэтому характеристика профсоюза как монополии – не более чем сравнение. Безусловно, «трудно согласиться с той предпосылкой, что профсоюз будет действовать по аналогии с монополией, функционирующей на товарном рынке»¹¹.

Работники, организованные в профсоюзы, борются не за прибыль, а за такие условия найма, которые соответствуют требованиям нормального воспроизводства работников. До тех пор пока такое воспроизводство опосредствуется куплей-продажей рабочей силы, борьба профсоюзов не в состоянии обеспечить свободного и всестороннего характера развития работников. Но это не снижает значимости данной организации: «Профсоюзы возникли из капитализма как средство развития нового класса»¹².

Для развития работников в условиях капитализма, прежде всего, необходимо обеспечивать соответствие цены рабочей силы ее стоимости.

¹¹ Mulvey C. Op. cit. P. 84.

¹² Ленин В.И. Речь на III Всероссийском съезде профсоюзов // ПСС. Т. 40. С. 309.

2. Основные направления борьбы наемных работников, организованных в профсоюзы, за интересы своего развития

2.1. Борьба за соответствие заработной платы стоимости рабочей силы

Как уже отмечалось, у капиталистов, наряду с заинтересованностью в использовании нормально развитой рабочей силы, имеется заинтересованность в увеличении прибыли за счет урезания заработной платы, не считаясь с потребностями развития работников. Поэтому обеспечение соответствия уровня денежной заработной платы денежному выражению стоимости рабочей силы требует целенаправленной борьбы работников, организованных в профсоюзы.

Успех в такой борьбе предполагает, прежде всего, расчет стоимости рабочей силы. Принципы такого расчета научно обоснованы в первом томе «Капитала» К. Маркса, и их уяснение не составляет большого труда: чтобы получить денежное выражение стоимости рабочей силы, необходимо просуммировать цены товаров и услуг, необходимых для нормальной жизни работника и его семьи в рамках определенного периода времени (пример расчета приведен в главе III).

Говоря более конкретно, целесообразно просуммировать все статьи расходов рабочего на нормальное обеспечение потребностей семьи за период его трудовой деятельности, а затем, разделив эту сумму на число месяцев в данном периоде, получить величину стоимости рабочей силы в расчете на месяц. При этом количество детей в семье должно приниматься

за соответствующее требованиям развития народа (исключать его вымирание). При предпосылке работы обоих супругов стоимость рабочей силы каждого должна быть такой, чтобы суммарная стоимость их рабочих сил обеспечивала нормальную жизнь семьи.

Разумеется, у каждого работника жизненные обстоятельства (количество детей, удаленность от места работы и т.д.) всегда будут иметь индивидуальные особенности. Но при определении стоимости учитываются именно общественно необходимые, то есть, как правило, средние затраты на воспроизводство рабочей силы. И тот факт, что индивидуальные затраты отклоняются от средних, не отменяет объективной роли стоимости рабочей силы как основы для определения объективно обусловленного уровня заработной платы.

Очевидно, что в зависимости от условий труда, требуемой профессиональной подготовки и т.д. стоимость рабочей силы работников различных профессий будет неодинаковой. Для более точного определения ее уровня необходимо, чтобы все профсоюзы осуществляли такие расчеты.

Более того, следует принимать во внимание особенности территориальных условий воспроизводства рабочей силы. Так, в России цена жилья в крупных городах может существенно превышать его цену в небольших населенных пунктах. Это обуславливает различия в денежном выражении стоимости рабочей силы, так что данные расчеты целесообразно осуществлять на уровне профсоюзных организаций предприятий.

В итоге профсоюзы смогут по отношению к работникам реализовать принцип «равной оплаты за равный труд». В условиях товарного хозяйства такое равенство предполагает, прежде

всего, что зарплата как цена рабочей силы равна ее стоимости при том, что стоимость рабочей силы в различных отраслях имеет тенденцию к выравниванию.

Попытки понимать принцип «равной оплаты за равный труд» буквально, как будто товаром выступает труд, а не рабочая сила, заводят в тупик. Р. Мейднер справедливо отмечает: «Очевидно, что градации компетенций и умений должны основываться на специфических условиях каждой отрасли и каждой компании. От идеи всеохватывающей оценки труда пришлось отказаться»¹³.

При всей обоснованности такого подхода к заработной плате как цене рабочей силы он используется профсоюзами отнюдь не во всех случаях. Вероятно, здесь сказывается распространенное, в том числе среди самих работников, представление о том, что товаром является труд. Подобное представление складывается, например, под влиянием того факта, что рабочий получает зарплату после того, как трудился. В действительности, когда рабочий трудится, его труд уже принадлежит капиталисту, а продавать то, что ему не принадлежит, рабочий не может.

Под влиянием подобной видимости центр тяжести в оценке уровня зарплаты переносится на связь динамики оплаты и результативности труда, вопрос о том, какой уровень оплаты соответствует потребностям развития работника, отодвигается на второй план. В результате главная функция заработной платы –

¹³ Meidner R. Swedish trade unionism: Threats and challenges // The Future of Trade Unionism. International Perspectives on Emerging Union Structure / Edited by Magnus Sverke. Avebury, Aldershot, 1997. P. 42.

воспроизводственная, то есть связанная с обеспечением нормального воспроизводства работников, подменяется стимулирующей функцией, направленной на повышение заинтересованности в эффективном, с точки зрения капиталиста, труде.

На практике подобная подмена может привести к тому, что существующий уровень зарплаты перестанет обеспечивать удовлетворение нормальных потребностей работников, будут происходить подрыв их жизненных сил, утрата трудового потенциала, – и все это на фоне использования детально разработанных систем материального поощрения, которые при таких условиях теряют свою действенность.

Поскольку занижение цены рабочей силы относительно ее стоимости образует для капиталистов один из источников сверхприбыли, то очевидна незаинтересованность их представителей в экономической теории в понимании заработной платы как денежной формы стоимости, то есть цены рабочей силы. Не удивительно, что в теоретических исследованиях зачастую не проводится различие между видимостью товара-труда и рабочей силой как действительным товаром.

С учетом сказанного расчет стоимости рабочей силы требует инициативы со стороны работников, организованных в профсоюзы. Как показывает опыт, такая инициатива раньше или позже будет проявлена и найдет поддержку у тех представителей науки, которые отстаивают интересы общественного развития.

Поскольку уровень заработной платы определяется стоимостью рабочей силы, а потребности работников и их семей, формирующие величину стоимости, имеют тенденцию к выравниванию, то становится объяснимой политика профсоюзов

в 1970-е годы в Италии. В это время профсоюзы выступали за равное повышение заработной платы всем работникам, независимо от уровня квалификации, используя в качестве главного аргумента: «Есть хочется каждому»¹⁴. На наш взгляд, приведенный аргумент заслуживает внимания, но не отменяет значимости поощрения квалификации работников, тем более, когда речь идет об уровне квалификации той профессиональной группы работников, которая играет ключевую роль в забастовочной борьбе.

У работников, которые непосредственно не участвуют в создании продукта, заработная плата не основывается на стоимости рабочей силы¹⁵. Но в товарном хозяйстве принцип оплаты их способности оказывать услуги является производным от определения цены рабочей силы денежным выражением ее стоимости: доход наемных работников непроизводительного труда должен обеспечивать потребности развития их самих и членов их семей. Это – принцип обоснования профсоюзами уровня заработной платы таких работников.

У этих работников, в основной их массе, уровень потребностей близок к существующему у рабочего класса, что образует основу единства действий профсоюзов, представляющих их интересы, и собственно рабочих профсоюзов.

¹⁴ Di Nicola Patrizio. Formal and informal representativeness in Italy: Members and voters of the confederal trade unions // The Future of Trade Unionism. International Perspectives on Emerging Union Structure. P. 64.

¹⁵ Подробнее о разграничении труда на производительный и непроизводительный см.: Золотов А.В., Попов М.В. Философия производительного труда: Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2006.

Обеспечивая единство требований продавцов рабочей силы, профсоюзы способны противостоять осуществляемой нанимателями дискриминации, то есть навязыванию работникам равной квалификации разных условий найма и, прежде всего, разного уровня оплаты труда.

Особенно актуальна такая деятельность профсоюзов в условиях все расширяющегося использования в капиталистических странах труда мигрантов. Так, во Франции иммигранты составляют 25% всех занятых в строительстве, 33% – в машиностроении. В Бельгии они составляют половину всех шахтеров, в Швейцарии – 40% строительных рабочих.

Известно, что привлечение мигрантов сопровождается занижением заработной платы. Например, в США в 2003 г. недельная зарплата иммигрантов составляла 74% зарплаты американских граждан¹⁶. Заниженная цена рабочей силы мигрантов сбивает цену рабочей силы граждан страны.

Возможно, сами иммигранты, сопоставляя уровень зарплаты в своей стране и стране пребывания, сочтут свое положение вполне приемлемым. Так, мексиканский рабочий-иммигрант зарабатывает в США 278 дол. в неделю, а в Мексике – 31 дол.¹⁷

Однако стоимость рабочей силы определяется не специфическими потребностями воспроизводства работников, а общественно средними для данной страны. Соответствие уровня денежной зарплаты стоимости рабочей силы требует, чтобы

¹⁶ См.: Супян В.Б. Иммиграция и экономика // США и Канада. Экономика – политика – культура. 2006. № 5. С. 6.

¹⁷ См.: Лютов А.А. Рабочая сила и система образования в США. Проблема иммигрантов // США и Канада. Экономика – политика – культура. 2008. № 2. С. 91.

зарплата мигрантов находилась на уровне зарплаты местных рабочих.

Поэтому необходимо объединение мигрантов и местных рабочих в общие профсоюзные организации, позволяющие выставлять единые требования по уровню заработной платы и совместными действиями добиваться их осуществления, исключая дискриминацию иммигрантов.

Реализации «равной оплаты за равный труд» происходит в условиях неравномерности развития капиталистических предприятий, когда даже в рамках одной отрасли возможности оплаты труда у разных предпринимателей неодинаковы. При этом малоприбыльные и убыточные предприятия могут оказаться не в состоянии обеспечить оплату труда на уровне стоимости рабочей силы без угрозы разорения.

В начале 1980-х гг. Рудольф Мейднер предлагал решить проблему выравнивания зарплаты путем изъятия части дохода высокооплачиваемых групп работников и прибыли рентабельных фирм в пользу рабочих убыточных предприятий. Однако при таком подходе ответственность за низкую зарплату одних рабочих частично перекладывается на других рабочих. Между тем убыточность, как правило, – следствие неэффективного менеджмента. Высокооплачиваемые рабочие не имеют отношения к занижению цены рабочей силы на других предприятиях. Они также создают прибавочную стоимость, безвозмездно присваиваемую капиталистами. Поэтому шведские профсоюзы обоснованно стремились перераспределять не заработную плату рабочих, а сверхприбыль предпринимателей.

Подобные попытки профсоюзов встречают активное противодействие со стороны работодателей, так как речь идет о

крупномасштабном изъятии части совокупной прибыли в пользу рабочего класса. Не удивительно, что шведские профсоюзы смогли учредить в 1984 г. лишь пять небольших региональных фондов для наемных рабочих, но и эти фонды через 7 лет были упразднены. Очевидно, что при капитализме работники, организованные в профсоюзы, не в состоянии в полной мере добиться равных условий воспроизводства рабочей силы одинаковой квалификации.

При всей его значимости расчет стоимости рабочей силы – лишь первый шаг в организуемой профсоюзами борьбе за соответствие зарплаты уровню стоимости рабочей силы.

Объединение работников в профсоюз, обеспечивая единство их действий, способно лишить нанимателя того преимущества в торге о цене рабочей силы, которое обусловлено противопоставлением на рынке труда одного (немногих) покупателя многим продавцам.

В неоклассической экономической теории эта ситуация характеризуется как двухсторонняя монополия. В порядке упрощения предполагается, что в рамках отрасли действует один покупатель и один продавец (профсоюз) рабочей силы.

Согласно этой модели уровень денежной зарплаты будет находиться между двумя полюсами: нижним и верхним. Нижний уровень существовал бы при наличии в отрасли множества конкурирующих между собой продавцов рабочей силы и единственным ее покупателем. Верхний – сложился бы при наличии единственного продавца рабочей силы и множестве конкурирующих между собой покупателей. Тем самым признается повышающее влияние профсоюзов на уровень денежной зарплаты.

Фактические данные также свидетельствуют, что уровень зарплаты работников, организованных в профсоюзы, выше, чем у аналогичных работников, не входящих в профсоюзы. Так, например, в Великобритании на рубеже XX–XXI веков работники, которые благодаря профсоюзам были охвачены коллективно-договорным регулированием, имели часовую оплату на 8% выше, чем те, кто не состоял в профсоюзах и соответственно не опирался на возможности коллективных договоров¹⁸. В США в 2005 г. недельная средняя заработная плата работника – члена профсоюза составляла 801 дол., не входящего в профсоюз – 622 дол.¹⁹

На практике в рамках отрасли часть работников входят в профсоюз, а часть – нет. В экономической теории для этого случая выдвигается модель двухсекторного рынка труда: профсоюзного и непрофсоюзного²⁰.

Согласно этой модели, более высокая зарплата в профсоюзном секторе уменьшит спрос на рабочую силу и приведет к ее частичному перемещению в непрофсоюзный сектор. Рост предложения труда в последнем приведет к снижению ставки зарплаты у работников – не членов профсоюза. Тем самым высокий уровень зарплаты в профсоюзном секторе трактуется здесь как фактор понижения зарплаты у работников, не входя-

¹⁸ См. Forth John, Millward Neil. Union effects on pay levels in Britain // Labour Economics. № 9. 2002. P. 547–561.

¹⁹ Лютов А.А. О причинах кризиса американского профсоюзного движения // США и Канада. Экономика – политика – культура. 2006. № 11. С. 23.

²⁰ См.: Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. С. 530.

щих в профсоюзе. Правда, одновременно предполагается, что предприниматели готовы будут повысить зарплату не организованным в профсоюз работникам, чтобы предупредить их вступление в профсоюз.

Оценивая эту модель, отметим, что и в ее рамках также признается способность профсоюза обеспечить своим членам повышение зарплаты. Что касается понижения зарплаты у не членов профсоюза, то причина такого понижения – вовсе не деятельность профсоюза, а отсутствие профсоюзной организованности у части продавцов рабочей силы, которые не в состоянии удержать уровень зарплаты, установленный благодаря профсоюзу. Подтверждается общее правило: кто способен к коллективным действиям, организованным профсоюзами, тот на рынке рабочей силы оказывается в более выгодном положении.

Неоклассические модели рынка труда трактуют повышение зарплаты благодаря профсоюзу как фактор безработицы. Конструкция данной модели очень проста: повышение зарплаты, обеспеченное профсоюзом, ведет к превышению предложения рабочей силы над ее спросом, в результате часть работников при такой цене рабочей силы не будет нанята.

Между тем увеличение предложения рабочей силы в ответ на рост ставки зарплаты осуществляется в значительной части за счет уже занятых работников, склонных перейти на новую работу. Очевидно, что они поменяют место работы при наличии реальных вакансий, оставаясь до этого момента занятыми, так что данная категория соискателей рабочих мест не может стать источником увеличения безработицы.

Что касается предложения рабочей силы со стороны безработных, то их численность не возрастет оттого, что они не будут приняты на работу в результате роста заработной платы.

Тезис об уменьшении спроса на труд в ответ на увеличение зарплаты предполагает неизбежное сокращение прибыли вследствие роста зарплаты. Однако, в действительности, при повышении производительности труда, опережающем повышении зарплаты, становятся совместимыми и рост зарплаты, и рост прибыли. Другое дело, когда предприниматели увеличивают прибыль без использования достижений НТП, только за счет урезания зарплаты.

Предположение, что наниматель при фиксированном фонде зарплаты может нанять больше рабочих, когда зарплата каждого ниже, и меньше, когда она выше, – это предположение игнорирует особенности технологии. Именно технологии определяют требуемое количество работников. При существующей технологии более низкая зарплата привела бы не к увеличению занятости, а к увеличению прибыли. Как справедливо отмечает Р. Фриман, эластичность спроса на труд рабочих зачастую мала.²¹ Другими словами, большие изменения в величине заработной платы приводят к незначительным изменениям в уровне занятости рабочих на предприятиях.

Так и происходит при создании транснациональными корпорациями своих зарубежных филиалов в Юго-Восточной Азии, Латинской Америке и т.д.: при использовании аналогичных технологий многократно более низкая зарплата отнюдь не сопровождается пропорциональным ростом занятости.

Поэтому неправомерно представлять безработицу как следствие борьбы профсоюзов за повышение зарплаты.

²¹ Freeman R.B. War of the models: Wich labour market institutions for the 21st century? // Labour Economics. 1998. № 5. P. 10.

Соответствие заработной платы уровню стоимости рабочей силы предполагает общественно нормальную (среднюю) интенсивность труда с тем, чтобы удовлетворение нормальных потребностей работников в предметах потребления не достиглось ценой преждевременной смерти. Нормы труда и призваны обеспечивать такую его интенсивность, которая согласуется с нормальным воспроизводством рабочей силы.

В то же время у нанимателей существует заинтересованность в завышении норм труда, что позволяет использовать более значительную массу живого труда без затрат, сопряженных с наймом дополнительных работников. Повышенный износ рабочей силы ведет к увеличению вновь создаваемой стоимости, причем рост прибавочной стоимости, образующей основу прибыли, опережает рост заработной платы.

Доплачивая работникам за перевыполнение норм труда, работодатели формируют у работников заинтересованность к интенсификации труда, в том числе и в ущерб здоровью. Ю.Л. Рысев, имеющий большой опыт работы докером-механизатором, правомерно отмечает: «За большой объем работы тебе, конечно, может, и заплатят. Например, перевыполнишь норму на 100%, тебе прибавят 50%, перевыполнишь на 200%, тебе прибавят 75%, и так далее. Работодателю это очень выгодно, так как растет доля его прибыли в общем доходе. Но вот если ты в результате столь интенсивной работы сломаешься или заболеешь, то тебя выкинут вон, так как больной и немощный ты работодателю не нужен»²².

²² Рысев Ю.Л. Как рабочему реализовать свои интересы на производстве // Решение экономических и организационных проблем по-

При таких условиях обеспечение нормальной интенсивности труда требует установления норм труда по согласованию с профсоюзами, контроля профсоюзов за соблюдением этих норм, в том числе и теми работниками, которые стремятся повысить заработную плату ценой собственного здоровья.

Разновидностью работы с превышением нормального уровня расходования рабочей силы являются сверхурочные работы. Практика сверхурочных работ имеет широкие масштабы даже в индустриально развитых странах. Например, 40–70% шведских рабочих работают сверхурочно, продолжительность этих работ составляет 4–5% от их общего рабочего времени²³.

Предприниматели поддерживают подобную практику, так как использование сверхурочных не сопряжено с издержками, связанными с наймом (увольнением) работников, что приносит дополнительную прибыль. Кроме того, в период работы сверх нормальной продолжительности увеличенный расход рабочей силы ведет к созданию дополнительной прибавочной стоимости, превышающей создаваемую в обычное время даже с учетом доплат за сверхурочные.

Стремясь к повышению зарплаты, работники склонны использовать сверхурочные работы, которые, как правило, опла-

вышения уровня реального содержания заработной платы работников : Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 20 октября 2006 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2006. С. 108.

²³ Nordstrom S.O. The impact of working-time reductions on actual hours and wage: evidence from Swedish registerdata // Labour Economics. 2004. № 11. P. 655.

чиваются по повышенной ставке. Но трудовая нагрузка сверх нормы – фактор, подрывающий здоровье, и она не может быть компенсирована никакой дополнительной оплатой. Инфаркт, инсульт, преждевременное старение сокращают человеческую жизнь при любом уровне зарплаты, к тому же в этих случаях растет, прежде всего, уровень потребления лекарственных средств.

В экономической литературе приводится тот довод в пользу увеличения продолжительности отработанного времени, что оно способствует росту заработной платы в будущем²⁴.

Объясняется это ссылкой на «асимметрию информации»: поскольку работодатели не в состоянии точно выяснить производительность рабочих, то они используют продолжительность отработанного времени как критерий для оценки производительности, поощряя продвижением по работе и повышением зарплаты тех, кто работает больше²⁵.

На наш взгляд, предприниматели хорошо знают, что использование сверхурочных непосредственно увеличивает их прибыль. А вот рабочие едва ли могут надеяться на существенный прирост зарплаты в будущем в порядке поощрения за сверхурочные работы в настоящем.

По подсчетам Л. Белл и Р. Фримана, увеличение количества отработанного американскими рабочими времени за год на

²⁴ Bell, Linda A., Freeman Richard B. The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany // Labour Economics. 2001. № 8. P. 184.

²⁵ Sousa-Posa Alfonso and Ziegler Alexandre. Asymmetric information about workers' productivity as a cause for inefficient long working hours // Labour Economics. 2003. № 10. P. 12.

10% – с 2000 час. до 2200 час. – приведет к повышению будущей зарплаты на 1%. Данные авторы находят, что это – «достаточно высокая отдача»²⁶.

В действительности, дополнительные 200 часов труда превышают месячный фонд рабочего времени нормальной продолжительности. Безусловно, налицо – чрезмерная трудовая нагрузка. Если принять, что рабочие трудятся на одном предприятии около 10 лет, работник после года сверхвысоких нагрузок за 9 последующих лет может дополнительно получить от работодателя, оценившего подобную «производительность», сумму денег, в общей сложности, чуть превышающую зарплату за месяц. Сомнительно, что это – «достаточно высокая отдача».

Использование работодателями продолжительности отработанных часов для разделения работников на «производительных» и «непроизводительных» имеет далеко идущие негативные последствия для рабочих.

У работодателя появляется еще одна возможность для дискриминации работников, когда желающие трудиться, не выходя за нормальную продолжительность рабочего времени, попадают в разряд «менее способных рабочих»²⁷, что чревато сокращением их заработной платы.

С другой стороны, если даже поначалу рабочие идут на сверхурочные добровольно, то впоследствии они оказываются вынужденными так работать под угрозой лишиться благо-

²⁶ Bell, Linda A., Freeman Richard B. The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany // Labour Economics. 2001. № 8. P. 198.

²⁷ Cit. op. P. 201.

склонности работодателя. Справедливо отмечается, что американские рабочие «были бы счастливы работать меньшее количество часов, но они могут испытывать давление к более продолжительному труду, так как рабочее время – наиболее важный способ просигнализировать, что ты – хороший работник»²⁸. Так конкуренция между рабочими ухудшает положение и тех, кто пытался использовать более продолжительную работу как свое конкурентное преимущество.

Вот почему необходимо согласие профсоюзов на привлечение трудящихся к сверхурочным работам. Такое согласование позволяет обеспечивать рост заработной платы не за счет подрыва жизненных сил работника, а за счет более выгодных условий продажи рабочей силы.

Нормальное воспроизводство работников предполагает не только адекватный уровень материальной обеспеченности, но и труд в благоприятных для человеческого организма условиях. В действительности же значительная часть рабочего класса трудится при неблагоприятных и даже вредных условиях, что вызывает повышенный расход жизненных сил и предъявляет особые требования к сохранению здоровья работников. Эти факторы обуславливают повышение стоимости рабочей силы, что должно найти отражение в более высокой зарплате.

В западной экономической теории существует теория «компенсационных различий в заработной плате»²⁹. Согласно ей, худшие условия труда должны компенсироваться повышенным

²⁸ Cit. op. P. 189.

²⁹ См., например, Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. С. 275–304.

заработком, а принятие подобных условий при повышенном заработке – дело добровольного выбора самого работника.

Безусловно, для восстановления жизненных сил работника, действующего во вредных условиях, требуется более высокая зарплата, так что «компенсационная теория» имеет определенные основания. Однако «добровольность» при наличии угрозы материальной необеспеченности и безработицы весьма условна. То, что работники ради более высокой зарплаты могут согласиться на выполнение работы в неблагоприятных условиях, говорит и о том (если исключить неосведомленность о возможном ущербе их здоровью), что у самих работников имеются некоторые интересы, противоречащие их основным интересам.

Очевидно, что предприниматели не будут автоматически, без требований со стороны работников, организованных в профсоюзы, повышать работникам заработную плату в порядке компенсации за плохие условия труда.

Профсоюзам, в первую очередь, необходимо добиться аттестации рабочих мест, которая позволит официально признать действие вредных факторов и послужит основанием для назначения компенсационных выплат³⁰.

³⁰ Более подробно об актуальных задачах профсоюзов в улучшении условий труда см.: Формирование плана мероприятий по улучшению условий труда на основе аттестации рабочих мест. Постановление Российского комитета рабочих // Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на основе снижения затрат, цен и тарифов под воздействием НТП: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под ред. А.В. Золотова и О.А. Мазура. Невин-

Повышение зарплаты не может нейтрализовать последствий для рабочих ряда негативных факторов производственной среды (излучений, запыленности, загазованности, чрезмерных физических нагрузок и т.д.). Здесь необходимы дополнительные меры, исключающие эти факторы или, по крайней мере, уменьшающие их воздействие, чего также должны добиваться профсоюзы.

Только при оздоровлении условий труда, осуществлении льгот (в виде дополнительного сокращения рабочего времени, предоставления специального питания и т.д.) рабочим, занятым трудом при неблагоприятных условиях, соответствие зарплаты стоимости рабочей силы будет обеспечивать нормальное воспроизводство работников.

То, что основой для установления цены рабочей силы выступает денежное выражение суммы товаров и услуг, необходимых для нормальной жизни работника и его семьи, и что стоимость рабочей силы имеет тенденцию к выравниванию, специфически отражается в установлении государством минимального размера оплаты труда. Как известно, подобная оплата не зависит от производительности труда, от финансовых условий предприятия и т.д., что соответствует сути заработной платы.

Вместе с тем уровень минимального размера оплаты труда может быть многократно ниже величины стоимости рабочей силы, что отражает стремление предпринимателей минимизировать издержки на труд вопреки объективным требованиям нормального воспроизводства рабочей силы.

При таких условиях улучшение положение рабочего класса, большинства наемных работников также требует активной борьбы профсоюзов за приближение минимального размера оплаты труда к уровню стоимости рабочей силы. На сегодня в европейских странах профсоюзам пока удалось закрепить только ту норму, что минимальная зарплата не может быть ниже 40% от средней. Задача выведения заработной платы на уровень стоимости рабочей силы для каждого рабочего требует дальнейшей борьбы.

Следует отметить, что борьба работников, организованных в профсоюзы, за повышение заработной платы в принципе может привести и к превышению ценой рабочей силы ее стоимости. Это означает, при прочих равных условиях, сокращение в рамках рабочего времени доли прибавочного труда, результат которого присваивается капиталистом безвозмездно.

Возможно, что и работники непроизводительного труда добиваются уровня оплаты, который позволяет выйти за рамки удовлетворения привычных потребностей. Так, испанские авиадиспетчеры в 2009 г. в среднем заработали за год 200 тыс. евро, что в 11 раз превышало среднюю зарплату по стране³¹.

Такое положение может вызвать у капиталистов стремление понизить заработную плату работников. Например, данные о средней зарплате испанских авиадиспетчеров были приведены в передовице газеты El Mundo, озаглавленной – «Скандал!». Понятно, что и эта газета, и другие, финансируемые крупным капиталом, никогда не сочтут годовую прибыль в 200 тыс. евро

³¹ Лавинов Сергей. Небо в алмазах // Новые известия. 20.01.2010.

скандално высокой. Да и миллиардные прибыли вызывают у них почтение, а не желание порицать.

Мощным средством понижения заработной платы работников, по представлениям собственников корпораций, становится перевод промышленных предприятий из экономически развитых стран в регионы с низким уровнем зарплаты. Говоря о последствиях данного процесса для рабочих индустриально развитых стран, Дж. Стиглиц отмечает: «Рабочие среднего возраста часто вообще не могут найти какую-либо работу, они досрочно уходят на пенсию. Особенно в тяжелом положении оказываются низкоквалифицированные рабочие... Неквалифицированные рабочие в индустриально развитых странах, даже если они не теряют работу, сталкиваются с понижением заработной платы. Им заявляют, что, несмотря на их согласие на сокращение зарплаты и социальных гарантий, конкуренция будет вынуждать фирмы переносить рабочие места за рубеж»³².

Для предупреждения данной ситуации требуется единство профсоюзных действий в международном масштабе, достигаемое тем сложнее, чем выше межстрановая разница в уровне стоимости рабочей силы. Несмотря на то, что в международном профсоюзном движении возникают профсоюзные объединения, в перспективе способные согласовывать деятельность профсоюзов различных стран, например, Всемирная федерация профсоюзов, однако на сегодня эта задача остается нерешенной.

³² Stiglitz Joseph E. Making Globalization Work. Published in Penguin Books, 2007. P. 67–68.

Тем самым в условиях современного капитализма продолжает действовать экономический закон, согласно которому, «когда прибавочный труд, которым питается капитал, перестает предлагаться в нормальном количестве, наступает реакция: уменьшается капитализируемая часть дохода, накопление ослабевает, и восходящее движение заработной платы сменяется обратным движением. Таким образом, повышение цены труда не выходит из таких границ, в которых не только остаются неприкосновенными основы капиталистической системы, но и обеспечивается ее воспроизводство в расширяющемся масштабе»³³.

В результате практически в любой капиталистической стране значительная часть работников получает зарплату ниже стоимости рабочей силы, а средний уровень зарплаты в результате давления со стороны нанимателей имеет тенденцию отставать от объективных возможностей ее роста. Так, например, в ФРГ считается, что бедность угрожает человеку, если уровень его доходов не превышает 60% дохода среднестатистического гражданина. Между тем при средней зарплате в 3100 евро в месяц две третьих немецких работников получают зарплату, не достигающую 2000 евро³⁴. Безусловно, это свидетельствует о широкой практике занижения цены рабочей силы относительно ее стоимости в одной из самых развитых капиталистических стран мира.

³³ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 634.

³⁴ См.: Собина Александр. Кошелек определяет сознание // Трибуна. 2007. 18–24 сентября. С. 6.

Но и при равенстве зарплаты и стоимости рабочей силы наемные работники не распоряжаются той частью произведенного ими общественного продукта, которая безвозмездно присваивается капиталом. Поэтому наемные работники, даже организованные в профсоюзы, не могут гарантировать себе такой уровень материальной обеспеченности, который соответствует возможности современного производства обеспечивать благосостояние и свободное развитие всех членов общества.

Т.И. Яброва обоснованно отмечает: «Да, бороться за повышение зарплаты до стоимости рабочей силы очень важно. Но давайте не забывать, что есть зарплата, а есть и прибавочная стоимость, создаваемая неоплаченным трудом рабочих. Даже при высокой зарплате рабочего обделяют через присвоение капиталистом прибавочной стоимости. В перспективе рабочему классу надо будет вернуть себе и эту часть создаваемого им продукта»³⁵.

Профсоюзы в своей борьбе должны учитывать, что одним из факторов понижения благосостояния работников в интересах работодателей стала инфляция.

³⁵ Яброва Т.И. О перспективе борьбы рабочего класса // Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на основе снижения затрат труда, цен и тарифов под воздействием НТП: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2009. С. 80.

2.2. Борьба за повышение уровня реального содержания заработной платы в условиях инфляции

Уровень реального содержания заработной платы зависит не только от динамики денежной зарплаты наемных работников, но и от динамики цен.

Как известно, с 60-х годов XX века повышение общего уровня цен, в том числе потребительских – инфляция – становится в капиталистических странах правилом. При фиксированной величине номинальной (денежной) зарплаты рост потребительских цен ведет к снижению уровня реального содержания заработной платы.

Однако в экономических концепциях западных авторов чаще всего ставится вопрос о том, что рост денежной заработной платы, увеличивая издержки предпринимателей, сам по себе служит источником инфляции издержек, то есть повышения цен, обусловленного ростом денежных затрат капиталистов на выпуск продукции. Поскольку профсоюзная организованность работников способствует повышению их заработной платы, то при подобном подходе профсоюзы предстают как частично несущие ответственность за инфляцию.

Так, Р. Фриман и Дж. Медофф, вынося в заголовок одного из разделов своей работы вопрос: «Является ли выигрыш в зарплате от членства в профсоюзе главной причиной инфляции?»³⁶, – сначала дают, скорее, отрицательный ответ. Они аргументируют свою позицию тем, что произведение доли американских работников, состоящих в профсоюзах, на процент

³⁶ См.: Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? New York: Basic Books, 1984. P. 58–59.

превышения зарплаты членов профсоюзов над зарплатой работников, не входящих в профсоюзы, образует незначительную величину, мало влияющую на уровень инфляции.

Вместе с тем Р. Фриман и Дж. Медофф допускают, что более высокая зарплата членов профсоюзов способна побудить предпринимателей, нанимающих работников, не входящих в профсоюзы, повышать зарплату на своих предприятиях в целях предупреждения создания профсоюзных организаций. И тогда, по мнению авторов, политика профсоюзов в области зарплаты может иметь «важную роль в общем процессе инфляции».

В результате ставится под сомнение целесообразность борьбы профсоюзов за повышение заработной платы.

Данная позиция в силу ее значительного влияния на умы, в том числе наемных работников и их профсоюзного актива, требует серьезного анализа.

Прежде всего, рост денежной зарплаты, если он сопровождается опережающим ростом производительности труда, приведет не к увеличению, а к уменьшению издержек на труд в расчете на единицу выпуска. Соответственно рост зарплаты не может в этом случае выступать фактором, действительно обуславливающим повышение цен.

Отсутствие необходимой связи между ростом денежной зарплаты и ростом товарных цен подтверждалось и на практике. Так, Совет экономических советников при президентах Д. Кеннеди и Л. Джонсоне признал тот факт, «что если в среднем повышение номинальной заработной платы шло пропорцио-

нально темпам роста производительности труда и если надбавки не менялись, то цены оставались стабильными»³⁷.

Кроме того, зарплата – вовсе не единственный элемент цены. В ее состав входит и прибыль. И потому даже тогда, когда отсутствует опережающий рост производительности по сравнению с зарплатой, уменьшение доли прибыли в цене могло предупредить инфляцию. Но этот вариант, как правило, не рассматривается, предполагается, что сдерживание роста цен должно идти за счет замораживания уровня зарплаты.

На каком основании работникам предлагается делать то, что считается неприемлемым для нанимателей? Пожалуй, только на том, что интересы прибыли являются в капиталистической экономике приоритетными. Но данное соображение не должно останавливать профсоюзы в ходе борьбы за повышение зарплаты, поскольку это способствует развитию основной производительной силы общества.

Для понимания того, что рост заработной платы, инициируемый профсоюзами, не является причиной инфляции, необходимо принять во внимание следующее.

Для современного капитализма закономерно снижение затрат труда на выпуск единицы продукции в результате роста производительности труда рабочих на основе научно-технического прогресса. Так как общественно средний уровень затрат на производство товара образует основу его стоимости, то и стоимость товаров с развитием капитализма также закономерно снижается.

³⁷ Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. С. 693.

Рост производительности труда объективно требует развития работников как основной производительной силы общества, что предполагает повышение уровня реального содержания заработной платы. Не удивительно, что экономически развитыми странами являются те, в которых уровень реальной зарплаты наемных рабочих самый высокий.

Стоимость товаров, хотя и имеет своей основой затраты общественного труда, но выражается посредством денежной формы – цены. Форма не тождественна содержанию. Применительно к стоимости речь идет о том, что движение цен может отрываться от динамики трудовых затрат.

В условиях свободной конкуренции XIX века предприниматели, развивая производство, раньше или позже были вынуждены понижать цены, чтобы избежать разорения. Механизм подобной конкуренции обеспечивал (в той мере, в какой это возможно в стихийно функционирующем товарном хозяйстве) соответствие динамики цен закономерному понижению затрат труда как проявлению роста его производительности.

Положение меняется в обстановке монополистического капитализма. Монополии способны контролировать рыночные цены на свои товары. Этот контроль, осуществляемый в интересах извлечения сверхприбыли, чаще всего сводится к повышению цен или к поддержанию их стабильности вопреки понижению стоимости товаров.

Так, в США часовая выработка с 1980 по 2005 гг. увеличилась приблизительно в 2 раза³⁸. Объективно это позволяло

³⁸ Рассчитано по: Reich Robert B. Supercapitalism. The Transformation of Business, Democracy, and Everyday Life. New York: Vintage Books. A Division of Random House, Inc. 2007. P. 103.

существенно понизить уровень цен, в том числе на потребительские товары. Между тем индекс потребительских цен увеличился за эти четверть века в 2,36 раза³⁹.

Тенденция к понижению цен не исчезает. Необходимость расширения сбыта высокотехнологичной продукции, рассчитанной на массовый спрос, борьба с иностранными конкурентами и т.д. побуждают монополии к снижению цен. Однако подобная тенденция имеет подчиненный характер, доминирует противоположная ей. Вот почему общий уровень цен в промышленно развитых странах нескольких последних десятилетий растет, вопреки повышению общественной производительности труда.

Рост цен на товары и услуги происходит практически непрерывно. Между тем уровень заработной платы пересматривается эпизодически, как правило, 1 раз в год, оставаясь в периодах между этими пересмотрами фиксированным. Рост цен на товары и услуги при фиксированной цене рабочей силы дает возможность присвоения сверхприбылей.

Разумеется, основная часть выигрыша от инфляции приходится на монополии. Мелкие и средние капиталистические предприятия не всегда в состоянии компенсировать рост цен на оборудование и сырье ростом цен на собственную продукцию. Но в целом инфляция стала одним из средств увеличения совокупной прибыли класса капиталистов.

Поскольку современное государство призвано выражать интересы совокупного капитала, то не удивительно, что инфля-

³⁹ Использованы данные сайта Международной организации труда: [http:// laborsta.ilo.org](http://laborsta.ilo.org).

ционные процессы зачастую непосредственно санкционируются государством (например, при утверждении темпов роста тарифов на электроэнергию, перевозки грузов и т.д.).

Таким образом, именно класс капиталистов несет ответственность за инфляцию.

Раз цены растут, то это отражается на динамике издержек, то есть денежных затрат капиталистов. Прежде всего, замедляется снижение издержек, связанных с эксплуатацией нового оборудования. Капиталист, приобретающий новое оборудование по цене, не отражающей снижение затрат труда в машиностроении, фактически переплачивает за него. В результате искусственно завышаются амортизационные отчисления, образующие элемент издержек у капиталиста, на предприятии которого применяется новое оборудование.

Росту капиталистических издержек способствует повышение цен на сырье и материалы, тарифов на электроэнергию и перевозки грузов.

Разумеется, каждый капиталист не прочь переложить бремя растущих издержек при покупке товаров производственного назначения на потребителей его собственной продукции. Конкуренция ограничивает подобные устремления, но не отменяет их, тем более, когда продавцами выступают сами монополии.

Рост цен на предметы потребления, противоречащий снижению их стоимости, ведет к тому, что, хотя затраты труда на воспроизводство рабочей силы понижаются (в меру снижения стоимости предметов потребления и услуг), стоимость рабочей силы, выраженная в деньгах, возрастает. Так возникает тенденция к увеличению той составляющей капиталистических издержек, которая связана с наймом рабочей силы.

Погоня за прибылью формирует стимул к понижению издержек, что предполагает использование резервов роста производительности труда на предприятии. В результате издержки на сырье и материалы и т.д. в расчете на единицу выпуска снижаются.

Точно так же при росте среднего уровня зарплаты работников предприятия доля зарплаты в цене единицы продукции снижается, если производительность растет быстрее зарплаты.

Сокращение издержек рассматривается современными капиталистами, в первую очередь как средство увеличения прибыли, а не снижения цены. Поэтому подобное сокращение вполне совместимо с повышением отпускных цен. Так, например, монопольные цены, по которым продают лекарства западные фармацевтические компании, «часто во много раз выше, чем издержки производства»⁴⁰.

То, что цены на готовую продукцию растут вопреки снижению издержек на ее производство, ведет к росту издержек (тормозит их сокращение) в последующих звеньях единых технологических цепочек.

Таким образом, в современной капиталистической экономике динамика уровня издержек неадекватно отражает снижение затрат труда на выпуск продукции. И ответственность за это несут монополии, использующие инфляцию для получения сверхприбылей. Нет действительных оснований для объявления роста денежной зарплаты работников причиной инфляции.

Больше того, механизм инфляции базируется именно на стабильности уровня денежной зарплаты работников по срав-

⁴⁰ Stiglitz Joseph E. Making Globalization Work. P. 120.

нению с ценами на потребительские товары. Если бы денежная зарплата росла одновременно с повышением цен на товары и услуги и пропорционально ему, то исчезла бы заинтересованность класса капиталистов в использовании инфляции.

Чем продолжительнее период, в рамках которого величина номинальной зарплаты не изменяется, тем, при прочих равных условиях, выше уровень сверхприбыли. Отсюда следует, что инфляционному механизму присуща тенденция к бесконечному понижению уровня реального содержания заработной платы. Подобная тенденция может вступать в противоречие с заинтересованностью капиталистов в увеличении прибыли за счет расширения объема продаж. Однако для монополий выгода от завышения цен непосредственна и потому потенциально имеет перевес над выгодой от увеличения производства.

При таких условиях в современной капиталистической экономике инфляция действует как мощный фактор понижения цены рабочей силы относительно ее стоимости. Не исключено, что отдельные капиталисты, сочувствуя рабочим, могут повышать им уровень реального содержания заработной платы. Повышение реальной заработной платы, осуществленное в широких масштабах, увеличивает потребительский спрос, что способствует развитию производства и, в конечном счете, возрастанию прибыли.

В целом же класс предпринимателей не будет действовать вопреки своим непосредственным интересам, добровольно повышая реальную заработную плату рабочему классу.

Чтобы остановить падение реальной заработной платы в результате инфляции и привести зарплату в соответствие с уров-

нем стоимости рабочей силы, необходима организованная профсоюзами борьба работников за свои интересы.

Зачастую профсоюзы, сталкиваясь с инфляционным понижением реальной зарплаты, ограничивают свою задачу борьбой за индексацию заработной платы, то есть за повышение денежной зарплаты на величину индекса потребительских цен.

Как уже отмечалось, инфляция – процесс, который протекает практически безостановочно. Можно зафиксировать время возникновения первичного фактора, способствующего раскручиванию инфляции. Например, повышение тарифов на электроэнергию, подталкивающее увеличение общего уровня цен, происходит обычно в начале календарного года. Затем уже процесс инфляции разворачивается при участии множества предпринимателей и с точки зрения работника – покупателя товаров может рассматриваться как непрерывный.

Профсоюзы, которые борются за индексацию зарплаты, прибегают к забастовке (или ее угрозе) для защиты интересов работников. В соответствии с общепринятой практикой перезаключения коллективных договоров, которое происходит в начале календарного года, средний уровень номинальной зарплаты повышается дискретно, скачками, под воздействием забастовок или угрозы забастовок работников.

Безусловно, процент индексации должен быть не ниже значения индекса потребительских цен, по смыслу индексации подобный индекс задает уровень повышения денежной зарплаты.

Предположим, что повышение номинальной зарплаты происходит в начале года, тогда как инфляция осуществляется непрерывно и равномерно.

Предположим также, что индекс потребительских цен и номинальная зарплата увеличиваются одинаковым темпом.

Поскольку средняя продолжительность забастовок по отношению к годовому периоду не значительна, то не будем учитывать ее при анализе динамики реальной заработной платы.

Тогда, исходя из сформулированных предпосылок, можно построить график динамики уровня реального содержания заработной платы организованных в профсоюзы работников предприятия, добивающихся индексации заработной платы.

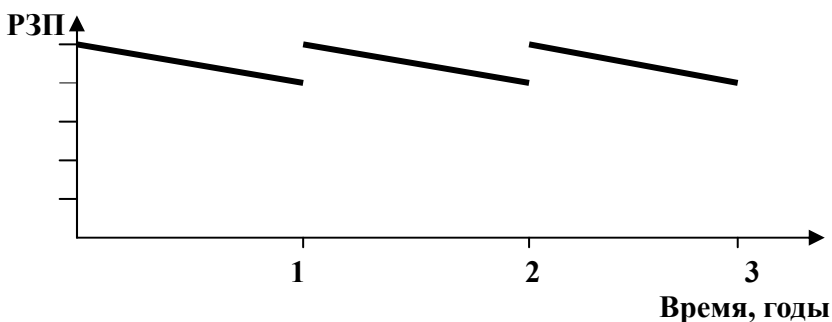


Рис. 1. График уровня реального содержания заработной платы (РЗП) в условиях борьбы профсоюзной организации за индексацию заработной платы

Данный график имеет вид кусочно-непрерывной функции, убывающей в каждой точке.

Угол наклона ее графика определяется темпом прироста товарных цен: чем выше этот прирост, тем круче наклон кривой.

Во время забастовки работники могут получать средства из забастовочного фонда. Возможна и оплата времени забастовки за счет нанимателя. Эти денежные средства обеспечивают вос-

производство работников, но не связаны с функционированием рабочей силы в производстве и потому не могут рассматриваться как заработная плата в точном смысле.

Когда требования работников удовлетворяются, то денежная зарплата индексируется. На графике образуется разрыв.

После заключения нового соглашения об индексации заработной платы инфляция продолжается, так что продолжается и снижение реальной заработной платы, что, в конечном счете, приведет к новой забастовке и т.д.

Очевидно, что при индексации заработной платы один раз в год уровень реального содержания заработной платы понижается к концу года на величину индекса потребительских цен. При равномерном росте цен относительная потеря всей годовой реальной заработной платы составляет половину от индекса потребительских цен. Все это делает социально-экономическое положение работников весьма уязвимым.

В действительности, индекс потребительских цен может изменяться в течение года неравномерно, что отклоняет величину инфляционных потерь работников от указанной выше. Тот факт, что тарифы на электроэнергию, энергоносители для населения повышают, как правило, в начале года, ведет к росту подобных потерь.

Построим график уровня реальной заработной платы работников при том предположении, что в рамках первого года индексация осуществляется по его завершению, в рамках второго – ежеквартально, третьего – ежемесячно. Безусловно, реализация такого предположения подразумевает активизацию борьбы профсоюзной организации за интересы работников.

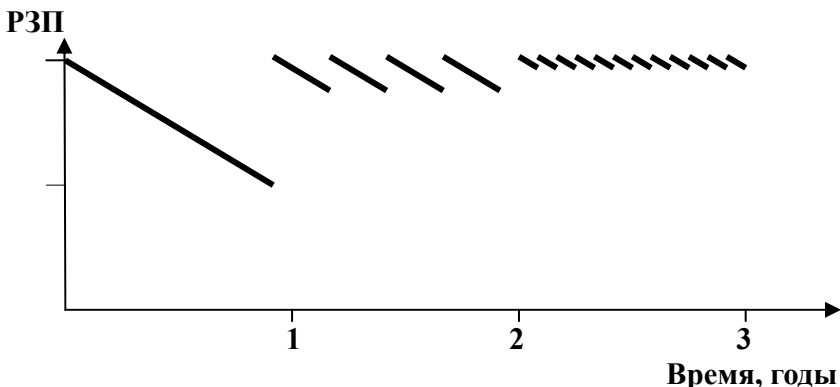


Рис. 2. График уровня реального содержания заработной платы (РЗП) в условиях активизации борьбы профсоюзной организации за индексацию зарплаты

Как видно из графика, величина потерь работника от инфляции обратно пропорциональна частоте индексаций: чем чаще осуществляется индексация заработной платы в рамках данного периода, тем ближе уровень реальной зарплаты работников к исходному, тем меньше потери работников от инфляции.

Очевидно, что с ростом числа профсоюзных организаций, которые сумеют добиться закрепления в коллективных договорах регулярной индексации, повысится вероятность ее законодательного оформления в интересах рабочего класса, всех наемных работников.

Признавая важность индексации заработной платы, следует вместе с тем отметить, что она не решает задачи повышения реальной заработной платы, так как представляет собой всего лишь возврат к ее ранее достигнутому уровню. Следовательно,

индексация зарплаты не адекватна требованиям развития работников, обусловленного возвышением их потребностей.

В ситуации, когда уровень реальной зарплаты, взятый за исходную точку при индексации, ниже, чем равный стоимости рабочей силы, индексация не способна восстановить соответствие зарплаты потребностям развития работников.

Индексация в лучшем случае возвращает соотношение между заработной платой и прибылью к уровню, существовавшему в момент прежней индексации. В условиях же НТП она совместима с понижением доли зарплаты и увеличением доли прибыли в цене продукции (отсюда склонность работодателей и представляющего их интересы государства к уступкам профсоюзам, борющимся за индексацию).

Все это говорит о том, что в условиях инфляции профсоюзы не должны выдвигать индексацию в качестве самостоятельной задачи. Борьба необходимо за повышение уровня реального содержания заработной платы, что в качестве элемента включает и индексацию.

Для нормального развития производительных сил при капитализме зарплата должна соответствовать стоимости рабочей силы. Достижение такого уровня – объективно обусловленная цель борьбы работников, организованных в профсоюзы, за повышение заработной платы.

С учетом того, что в условиях инфляции возвышение потребностей работников проявляется в повышении денежного выражения стоимости рабочей силы, рост денежной зарплаты в целях увеличения реальной – задача, постоянно стоящая перед профсоюзами.

Повышение реальной зарплаты требует опережающего роста денежной заработной платы по сравнению с инфляцией.

Тогда динамика реальной заработной платы будет иметь вид, изображенный на рис. 3.

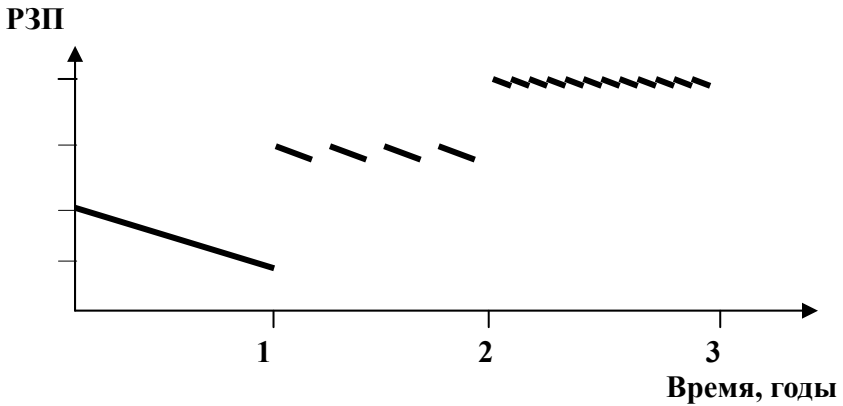


Рис. 3. График уровня реального содержания заработной платы (РЗП) в условиях борьбы профсоюзной организации за повышение реальной заработной платы

Рассматривая перспективу такой борьбы, можно выделить этап ускоренного повышения реальной заработной платы до уровня, адекватного стоимости рабочей силы, а затем период поддержания соответствия этих величин при росте каждой из них. Отмеченное ускорение объективно необходимо для выхода из той ситуации, когда рабочая сила не воспроизводится нормальным образом, что ставит под угрозу социально-экономический прогресс.

Борьба за повышение реальной заработной платы базируется на объективных требованиях развития современных производительных сил. Она движима интересами большинства членов общества и совместима с долгосрочными интересами

частных собственников средств производства, получающими, в конечном счете, выгоду от использования более развитой рабочей силы.

С расширением размаха такой борьбы будут складываться условия для достижения в более короткие сроки целей, поставленных каждой профсоюзной организацией.

Чем значительнее будут успехи профсоюзов в борьбе за повышение реальной заработной платы в условиях инфляции, тем слабее станут стимулы у предпринимателей увеличивать прибыль путем повышения цен, тем значительнее станет заинтересованность в реализации достижений НТП. Под воздействием организованной профсоюзами борьбы наемных работников государство начинает проводить экономическую политику, побуждающую капиталистов делать ставку на повышение производительности труда, а не на манипулирование ценами. В результате сформируются предпосылки для дальнейшего роста реальной зарплаты наемных работников.

Показательно, что в экономически развитых капиталистических странах, в которых профсоюзное движение имеет богатые традиции, индекс потребительских цен растет медленнее, а уровень реальной зарплаты – выше, чем в странах, отставших в своем развитии.

Так, например, за период с 2000 г. по 2008 г. индекс потребительских цен увеличился в Германии на 15,4%, в Дании – на 18,1%, США – на 25,03%, во Франции – на 16,6%, в Японии – уменьшился на 0,5%⁴¹.

⁴¹ Использованы данные сайта Международной организации труда: <http://laborsta.ilo.org>.

За этот же период индекс потребительских цен вырос в Бангладеш на 60,7%, в Египте – на 86,4%, в Индии (для промышленных рабочих) – на 47%, в Индонезии – на 107,2%. Между тем, первая группа стран отличается мировым лидерством по уровню заработной платы, тогда как в странах второй группы – уровень заработной платы ниже в разы.

Инфляция делает борьбу профсоюзов за повышение реальной зарплаты бесконечной, в том неистинном значении бесконечности, которое означает выход за рамки конечного с постоянным возвращением к нему. Для действительного обеспечения потребностей развития работников требуется упразднение инфляционного механизма, установление соответствия динамики цен снижению затрат в результате научно-технического прогресса.

Тот факт, что инфляционный процесс санкционируется капиталистическим государством, приводит к тому, что решение, казалось бы, чисто экономического вопроса о повышении реальной заработной платы приобретает политический аспект. Профсоюзы должны блокировать противоречащую закономерности снижения затрат труда практику повышения государством тарифов на услуги естественных монополий, поскольку подобное повышение чаще всего служит импульсом инфляции.

Для этого недостаточно действий отдельных профсоюзных организаций или отраслей. Блокирование инфляции требует объединения действий профсоюзов в общенациональном масштабе, выхода за рамки интересов отдельных профессий, превращения их в организацию рабочего класса.

Тем самым только становление профсоюзов как объединяющих класс дает возможность устойчиво поддерживать соот-

ветствие цены рабочей силы ее стоимости, создавать условия для повышения благосостояния и развития работников с выходом за уровень их воспроизводства только как носителей рабочей силы.

2.3. Борьба профсоюзов за подчинение научно-технического прогресса интересам развития работников

Научно-технический прогресс, означающий осуществление новшеств в средствах производства, технологиях, организации труда и подготовке работников, проявляется в росте производительности труда. Повышение производительности труда – это основной критерий общественного прогресса в целом.

Рост производительности труда, образуя объективную основу улучшения социально-экономического положения рабочего класса, соответствует его коренным интересам. Рабочий класс – общественная сила, наиболее заинтересованная в повышении производительности труда. Все это обуславливает положительное влияние объединения работников в профсоюзы на динамику производительности труда.

С учетом сказанного заслуживает внимания следующая точка зрения: «То, как профсоюзы воздействуют на производительность, – один из ключевых факторов в оценке экономической роли профсоюзов. Новые количественные исследования зафиксировали, что в общем случае производительность выше на предприятиях с профсоюзами, чем на других сравнимых предприятиях, на которых профсоюзы отсутствуют...»⁴²

⁴² Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? P. 180.

Такое влияние подчас связывается с тем, что предприниматели, в условиях необходимости выплачивать более высокую зарплату работникам-членам профсоюзов, в целях снижения издержек на труд стремятся использовать более прогрессивную технику. Так, В. Штреек правомерно отмечает: «Высокая и неподдающаяся снижению заработная плата заставляет нанимателей повышать производительность рабочих, чтобы она соответствовала данной цене труда...»⁴³

Хотя в данном случае инициатива в повышении производительности исходит от работодателя, однако эта инициатива, действительно, связана с деятельностью профсоюзов и должна быть поставлена в заслугу также и им. Как показывает опыт, без такого стимулирования со стороны профсоюзов сами работодатели отнюдь не всегда стремятся к обновлению производственных фондов.

В экономической литературе справедливо отмечается, что профсоюзы положительно влияют на рост производительности труда в качестве института коллективного голоса⁴⁴, когда благодаря профсоюзам работники получают возможность высказать руководству свою точку зрения.

Это ведет к улучшению морального климата на предприятии, уменьшению текучести кадров, способствующему росту специальной профессиональной подготовки.

⁴³ Streeck Wolfgang. Training and the New Industrial Relations: a Strategic Role for Unions? // Future of Labour Movements. Printed in Great Britain by Biddles Ltd., Guildford. Surrey, 1992. P. 264.

⁴⁴ Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. С. 542–543.

Вследствие снижения конкуренции между рабочими опытные работники уделяют больше внимания начинающим, что ускоряет профессиональное становление рабочих.

Профсоюз дает возможность работникам внести свои предложения о способах улучшения производственных технологий и трудового распорядка.

Безусловно, влияние профсоюзов на инновационный процесс – предпосылка его успешного осуществления. Так, проведенные в свое время исследования показали, что наиболее активно влияют на него объединенные в профсоюзы работники Швеции⁴⁵. Эта ситуация в основном сохраняется и в настоящее время, что, несомненно, выступает одним из факторов превосходства производительности труда в шведской промышленности по сравнению, например, с США и Японией. В 2007 г. уровень производительности в Швеции превосходил американский на 14,7%, японский – на 45,5%⁴⁶.

Вместе с тем существует точка зрения, что профсоюзы негативно влияют на эффективность производства.

Так, выдвигается довод, что соглашения, подписываемые профсоюзом с работодателем, могут предусматривать меры, сужающие возможности фирмы в использовании капитала и труда наиболее эффективным образом, что приводит к потере выпуска. В числе подобных мер называются: «необходимость соблюдения определенного соглашения размера экипажа самолета, который не может быть меньше определенного мини-

⁴⁵ Cit. op. P. 287.

⁴⁶ Рассчитано по данным, представленным на сайте Японского центра производительности: http://www.jpc-net.jp/eng/research/2009_11.html

му; определение максимального числа учеников у одного мастера в строительстве; ограничение субподрядов или обязательное использование собственных работников на сверхурочных работах»⁴⁷.

Что касается установления минимальной численности экипажа, то речь идет, на самом деле, об ограничении не производительности, а интенсивности труда, то есть его напряженности в единицу времени. При использовании одного и того же самолета сокращение численности экипажа ведет именно к росту уровня интенсивности труда. Тот факт, что профсоюзы выступают за обеспечение ее приемлемого уровня, может быть, и ограничивает рост прибыли, но зато соответствует интересам нормального воспроизводства работников и безопасности пассажиров. Не следует смешивать препятствия на пути получения дополнительной прибыли в ущерб здоровью работников с негативным влиянием на производительность.

Равным образом, ограничение количества учеников у одного мастера – защита от чрезмерной интенсивности при выполнении данного вида работы, а, возможно, – и требование ее качественного выполнения.

Ограничение субподрядов и использование собственных работников на сверхурочных работах препятствуют понижению заработной платы, но на производительность труда и выпуск влияют скорее положительно (сторонние работники нуждаются в адаптации к условиям незнакомого предприятия, уровень квалификации их может быть ниже требуемого и т.д.).

⁴⁷ Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Указ. соч. С. 541–542.

Тем самым, неправомерно характеризовать меры, осуществления которых добиваются профсоюзы, как негативно влияющие на производительность труда и объем выпуска.

Вызывает в связи с этим сомнение правомерность выделения «двух лиц» у профсоюзов: лица монополии, связанного с отрицательным общественным эффектом, и лица, связанного с «голосом» и ответственностью профсоюзов, положительно влияющими на общественное развитие⁴⁸. На самом деле, профсоюзы потому и обладают голосом, что, объединяя работников, в этом смысле превращая их в «монополию», умножают их влияние на социально-экономические процессы, дают возможность проявить созидательную инициативу в повышении производительности труда. Равным образом, благодаря своей профсоюзной организованности работники способны нести ответственность за производство.

Для реализации позитивного влияния работников, организованных в профсоюзы, на повышение производительности труда недостаточно того, что рост общественной производительности труда создает благоприятные предпосылки для развития рабочего класса. Требуется и непосредственное поощрение работников, производительность труда которых возрастает.

Между тем работодатели по собственной инициативе едва ли пойдут на увеличение заработной платы наемных работников, если могут превратить всю полученную от роста производительности труда экономию издержек в прирост прибыли.

⁴⁸ Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? P. 246.

С помощью своей профсоюзной организации работники способны добиться того, чтобы рост производительности их труда, достигаемый на предприятии, использовался не только для наращивания прибыли, но и для увеличения заработной платы.

Разумеется, речь идет о росте реальной заработной платы. Если в условиях инфляции прирост номинальной зарплаты окажется ниже увеличения индекса потребительских цен, то, фактически, работники с более высокой производительностью труда будут зарабатывать меньше. Это подрыв материальной заинтересованности работников в более эффективном труде.

Соответственно профсоюз должен инициировать разработку, принятие и реализацию системы поощрения роста производительности труда повышением реальной заработной платы.

Производительность труда характеризует труд именно производительных работников, то есть рабочих. Труд инженерно-технических работников, конструкторов, мастеров, управленцев и т.д., при всей его значимости в рамках кооперации труда, отражается на производительности опосредствованно, через повышение результативности труда рабочих. Такой труд, способствуя росту производительности, также заслуживает поощрения, но его затраты не должны учитываться при ее измерении.

Поэтому для оценки динамики производительности не всегда подходит показатель выработки на одного занятого. Например, в условиях чрезмерного расширения управленческого аппарата выработка на одного занятого может снижаться даже вопреки растущей производительности труда на предприятии. Профсоюзы должны предупреждать подобное мани-

пулирование показателем выработки, добиваясь оценки производительности по затратам и результатам труда рабочих.

Система поощрения работников за повышение производительности труда должна включать, прежде всего, индексацию заработной платы, осуществляемую независимо от динамики производительности труда. Труд той же производительности, что и в предшествующий период, не должен сопровождаться понижением реальной зарплаты. Работодатель, получив от работников те же результаты, обязан платить реальную зарплату не ниже прежней.

Вторая составляющая системы – увеличение реальной заработной платы в связи с ростом производительности труда, например, в такой пропорции: повышение зарплаты на $0,5r\%$ с увеличением производительности на $r\%$ (где r – величина прироста производительности труда в $\%$). Это непосредственно будет стимулировать работников повышать производительность труда.

Поскольку повышение производительности труда выражает развитие трудового потенциала работника в условиях НТП, сопровождающееся возвышением как способностей, так и потребностей труженика, то увеличение в связи с этим реальной зарплаты – не разовая надбавка (премия), а проявление растущей стоимости рабочей силы. Даже если производительность труда в последующем остается стабильной, денежная стоимость рабочей силы фиксируется на достигнутом более высоком уровне.

В практике формирования заработной платы это означает увеличение постоянной части заработной платы – в первую

очередь, тарифных ставок (окладов) рабочих – в связи с ростом производительности труда.

Разумеется, наряду с ростом тарифной части оплаты целесообразно использовать и премии за успешное выполнение производственной программы, в связи с ростом качественных показателей труда и т.д. Но премия по своей сути – это надбавка к той цене рабочей силы, которая соответствует денежному выражению ее стоимости. Когда по каким-либо причинам условия премирования не выполнены, заработная плата не должна опускаться ниже стоимости рабочей силы. Соответственно, доля постоянной части в заработной плате должна доминировать по сравнению с премиями, составляя не менее 80% общего заработка.

Такое соотношение, отвечая интересам работников, а, значит, интересам развития производства, отнюдь не всегда приветствуется работодателями. Последние склонны использовать угрозу лишения премии для воздействия на работников в целях снижения их требований к уровню оплаты труда, условиям труда и т.д., что предполагает завышение доли премиальных выплат в заработной плате.

Перераспределение общего фонда заработной платы в пользу премий – это и своеобразная «страховка» предпринимателей от коммерческих неудач, неэффективности инвестиционных проектов и других рисков предпринимательской деятельности. Тогда за провал собственника расплачиваются работники, заработная плата которых урезается за счет невыплаты премии, так что прибыль собственника может не сокращаться и даже увеличиваться.

Вот почему установление оптимального для работников соотношения постоянной и переменных частей заработной платы – предмет борьбы работников, организованных в профсоюзы, с попытками работодателей искусственно занижить долю гарантированной заработной платы.

Аналогичным образом не способствует заинтересованности работников в повышении производительности труда так называемое «наделение работников собственностью», когда часть их заработной платы переводится из денежной формы в акции, которыми, как правило, они определенный период не вправе распоряжаться.

В результате заработная плата непосредственно сокращается, на работников возлагаются риски понижения цены акций. Вполне естественно скептическое отношение профсоюзов к подобным программам.

Как свидетельствует опыт, система поощрения высокопроизводительного труда ростом реальной заработной платы выгодна и с точки зрения работодателя, и с точки зрения работников. Существенно, что повышение заработной платы при более быстром росте производительности труда сочетается с понижением издержек производства в расчете на единицу выпуска, а, следовательно, и с ростом конкурентоспособности предприятий. Неправомерно рассматривать повышение заработной платы как в любом случае противоречащее увеличению прибыли (равно как и рост прибыли – в качестве несовместимого с повышением заработной платы). Противоположность интересов сторон трудовых отношений включает и момент единства.

С учетом сказанного, не удивительно, что в США «в обрабатывающей промышленности объединенные в профсоюзы

работники трудятся производительнее, чем не члены профсоюзов. Разница в производительности перекрывает оцененную разницу в заработной плате работников-членов профсоюзов и не членов. Иными словами, издержки на единицу труда организованных в профсоюзы работников обрабатывающей промышленности не превосходят издержек на единицу труда работников в непрофсоюзном секторе. Этот факт может также объяснить, почему в условиях конкурентной борьбы в промышленности могут сосуществовать фирмы с высокооплачиваемыми работниками, объединенными в профсоюзы, и фирмы, где работники не объединены в профсоюзы и получают меньше»⁴⁹.

Показательно, что санкт-петербургская компания ЗАО «Первый контейнерный терминал», где рост производительности труда эффективно поощряется, «вышла на европейский уровень переработки контейнерных грузов и успешно на этом уровне конкурирует с другими профильными предприятиями»⁵⁰.

Рост производительности означает сокращение трудовых затрат на выпуск единицы продукции, что образует основу для пересмотра норм труда. Под этим предлогом предприниматели могут установить нормы, ведущие к интенсификации труда, что ухудшит положение рабочих. Реализация заинтересованности работников в повышении производительности труда требует, поэтому, согласования новых норм с профсоюзами.

⁴⁹ Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Указ. соч. С. 544–545.

⁵⁰ Рысев Ю.Л. Указ. соч. С. 114.

Производительность труда на разных предприятиях растет неравномерно. Но рост общественной производительности труда способствует возвышению потребностей рабочего класса в целом, в известной степени независимо от положения дел в конкретных фирмах. Все это образует основу для совместной борьбы профсоюзов за повышение реальной заработной платы в региональном, отраслевом и общенациональном масштабах.

Внедрение новой техники – фактор, способный оздоровить условия труда. Но поскольку для этого могут потребоваться дополнительные средства, предприниматели, скорее всего, не пойдут на улучшение условий труда по своей инициативе. Реализация потенциала НТП для создания благоприятной производственной среды также требует активности профсоюзов.

Рост производительности труда означает сокращение затрат труда в расчете на единицу выпуска. В том случае, когда потребность в выпускаемом продукте фиксирована или увеличивается медленнее, чем производительность труда, требуемый фонд рабочего времени на предприятии (в отрасли) уменьшается, осуществляется экономия труда.

Экономия труда создает объективную возможность сокращения рабочего времени для каждого занятого при одновременном увеличении заработной платы без ущерба для конкурентоспособности предприятия. В самом деле, при опережающем росте производительности труда по отношению к заработной плате и при условии, что сокращение рабочего времени не превышает достигнутого объема экономии труда, доля заработной платы в цене продукции снижается.

Эти теоретические соображения подтверждаются фактами. Так, например, в Германии сокращение рабочего времени в

период с 1984 г. по 1994 г. сочеталось с повышением часовой заработной платы, так что недельная заработная плата оставалась постоянной⁵¹. В Южной Корее в конце 1980-х гг. наблюдался быстрый рост заработной платы: в 1987 г. – на 10,4%, в 1988 г. – 16,4%, 1989 г. – 20%, 1990 г. – 16,8%. В дополнение к этому рабочее время сократилось с 51,9 часов в неделю в 1987 г. до 47,5 часов в 1993 г. без уменьшения занятости и реальной зарплаты⁵². В эти годы экономика обеих стран успешно развивалась.

Сокращение рабочего времени при повышении (или, по меньшей мере, сохранении) общего размера заработной платы означает увеличение свободного времени рабочих, что также выступает необходимой формой материального поощрения за повышение производительности труда.

В. Леонтьев обоснованно отмечал: «Рост производительности труда, не приводя с неизбежностью к вынужденному безделью, конечно, имеет своим результатом устойчивое снижение числа лет и часов, которые средний американец затрачивает на то, чтобы зарабатывать себе на жизнь. Средняя продолжительность рабочей недели сократилась с 62,7 часов в 1870 г. до 42,5 часов в 1950 г. Это отражает осознанное стремление американского народа использовать все большую часть своего растущего благосостояния в форме свободного времени»⁵³.

⁵¹ Friesen Jane. Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada // *Labour Economics*. 2001. № 8. P. 14.

⁵² Dae-oup Chang. Korean Labour Relations in Transition: Authoritarian Flexibility? // *Labour, Capital and Society*. Apr. 2002. Vol. 35. P. 18.

⁵³ Леонтьев В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика: Пер. с англ. М.: Политиздат, 1990. С. 195–196.

О том, насколько значим рост свободного времени для современных работников, свидетельствуют данные социологического опроса в ФРГ: в 1985 г. немецкие работники хотели бы работать 35,3 часа в неделю (при фактической продолжительности рабочей недели 40,3 часа), в 1995 г. – еще меньше – 34 часа (фактически работали 38,5 часа)⁵⁴. И все это при предположении, что заработок сокращается пропорционально уменьшению рабочего времени (хотя, в действительности, объективно для этого не требуется уменьшать заработную плату).

Неоклассическая модель предложения труда представляет рост зарплаты и свободного времени работников как взаимоисключающие друг друга. Такое предположение отражает статику, неизменность уровня производительности труда. В динамике же, при осуществлении научно-технического прогресса достижимо и то, и другое.

Растущее за счет увеличения заработной платы и свободного времени благосостояние работников способствует росту производительности труда, что отвечает интересам предпринимателей. Вместе с тем у последних существуют также интересы, противоречащие закономерному сокращению рабочего времени.

При таком сокращении, сопряженном с ростом часовых ставок оплаты труда, возрастают издержки на оплату сверхурочных работ, значит, может сократиться прибыльность их использования.

⁵⁴ Bell, Linda A., Freeman Richard B. The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany // Labour Economics. 2001. № 8. P. 184.

Не исключено опасение предпринимателя, что при сокращении рабочего времени на его предприятии независимо от конкурентов, имеющих такую же производительность труда, объем его прибыли может снизиться. Вот почему следует добиваться сокращения рабочего времени на всех предприятиях.

Растущее свободное время работников – это возможность для более активного участия каждого в деятельности профсоюзов, что осложняет получение прибыли без использования НТП.

В силу подобных причин реализация экономии труда, обусловленной ростом производительности, в целях сокращения рабочего времени требует борьбы работников, организованных в профсоюзы.

С учетом того, что сокращение предпринимателем рабочего времени в индивидуальном порядке обычно воспринимается как утрата конкурентоспособности, профсоюзной организации отдельного предприятия, как правило, крайне сложно добиться этой цели. Требуется, чтобы сокращение рабочего времени осуществлялось в широких масштабах, распространяясь на многие или все предприятия страны.

Превращение передовой практики в обязательную для всех предполагает ее законодательное оформление. Государство считается с теми общественными силами, которые действуют активно, организованно, на общенациональном уровне. Вот почему прослеживается прямая зависимость между размахом профсоюзного движения и прогрессом в законодательном сокращении рабочего времени при росте реальной заработной платы.

Известно, что узаконение восьмичасового рабочего дня стало результатом активных действий рабочего класса в начале

XX века. Так, в Италии быстрый успех развернувшегося в 1919 г. движения за 8-часовой рабочий день «имел причиной оборонительные настроения работодателей в связи с ожиданием революционных изменений, идущих от левых, и давлением государства, требующего пойти на уступки»⁵⁵.

Позднее под воздействием профсоюзного движения происходило дальнейшее сокращение установленной законом продолжительности рабочего времени (уменьшалась продолжительность рабочей недели, увеличивались оплачиваемые отпуска).

В настоящее время профсоюзы передовых стран выдвигают новые цели в сокращении рабочего и увеличении свободного времени работников. Так, на конгрессе норвежских профсоюзов в 1997 г. отмечалось: «Долгосрочной целью является возможность 6-часового рабочего дня/30-часовой рабочей недели»⁵⁶. Как и прежде, реализация намеченного требует организованных профсоюзами широкомасштабных коллективных действий работников.

Государство устанавливает такие стандарты режимов труда и отдыха работников, которые предприниматели не вправе ухудшать. Но договорный характер найма рабочей силы дает возможность улучшения этих режимов в интересах развития работников. Разумеется, эта возможность реализуется также при активной позиции профсоюзов.

⁵⁵ Horowitz Daniel L. The Italian Labor Movement. Cambridge – Massachusetts, Harvard University Press, 1963. P. 137.

⁵⁶ Galenson Walter. The world's strongest trade unions: the Scandinavian labor movement. Quorum Books, 1998. P. 57.

Так, по закону в Швеции установлена 40-часовая рабочая неделя, действующая в том случае, если стороны трудовых отношений не договорятся о ее сокращении. С 1983 г. по 1988 г. в результате серии соглашений между Шведской конфедерацией профсоюзов и Шведской конфедерацией работодателей было осуществлено сокращение рабочей недели (при двухсменной работе) с 40 до 38 часов. В ФРГ сокращение рабочего времени с 1984 г. по 1994 г. также происходило в результате соглашений профсоюзов и объединений работодателей.

Вместе с тем фактически отработанное время может превышать установленные границы при использовании сверхурочных. По этой причине, например, в Швеции действительное сокращение рабочего времени составило только 35% от сокращения, предусмотренного соглашениями⁵⁷.

Практика дополнительной (второй) работы также увеличивает общий объем отработанного времени. В США, где распространены и сверхурочные и дополнительные работы, по данным опроса, проведенного в 2008 г., респонденты в рамках рабочей недели работали в среднем 9,5 часов в день, причем каждый третий – свыше 10 часов⁵⁸.

Выход за пределы нормальной продолжительности рабочего времени обусловлен недостаточным уровнем заработной платы, побуждающим многих работников поправить свое материальное положение за счет чрезмерно продолжительного труда (в действительности же, подобный труд, обостряя конкурен-

⁵⁷ Nordstrom Skars Oskar. The impact of working-time reductions on actual hours and wage: evidence from Swedish registerdata // Labour Economics. 2004. № 11. P. 662.

⁵⁸ Использованы данные сайта: <http://health.msn.com> (06.03.2008).

цию между рабочими, тормозит рост заработной платы). Поэтому успех борьбы профсоюзов за сокращение рабочего времени неразрывно связан с достижениями в росте реальной заработной платы.

Добиваясь использования роста общественной производительности труда для сокращения нормальной продолжительности рабочего времени в рамках всей экономики, профсоюзы способствуют ускорению НТП в народнохозяйственном масштабе.

Прогресс общественной производительности труда позволяет сокращать долю трудоспособного населения относительно нетрудоспособного при растущем благосостоянии общества в целом. В результате складывается объективная возможность снижения законодательно устанавливаемой верхней границы трудоспособного возраста, достижение которой дает работнику право на пенсионное обеспечение. Аналогичный вариант – стабилизация этой границы при возрастающей средней продолжительности жизни, в том числе трудовой.

Это отнюдь не означает обязательного выхода работников из состава трудящихся по достижении пенсионного возраста. Речь идет о возможности таких работников выбирать трудовую нагрузку по их усмотрению при получении не только заработной платы, но и гарантированного дохода в виде пенсии. Обращает на себя внимание то, что В. Леонтьев при характеристике роста общественного благосостояния в США отмечал устойчивое снижение числа лет, которое затрачивается работниками на то, чтобы зарабатывать себе на жизнь.

Поскольку снижение (стабилизация) возрастной границы для получения пенсий сопряжено с относительным сокраще-

нием рабочего класса в структуре населения, то увеличивается доля социальных слоев, живущих за счет прибавочного продукта. Это ограничивает возможности увеличения прибавочной стоимости без осуществления НТП, и потому встречает противодействие со стороны класса капиталистов.

В такой ситуации выдвигаются доводы о якобы невозможности материально обеспечивать пенсионеров при сокращении доли трудоспособного населения. Подобные доводы используются для того, чтобы представить в качестве неизбежного повышение законодательно устанавливаемой верхней границы трудоспособного возраста.

В действительности, как уже отмечалось, рост общественной производительности труда обуславливает сочетание роста общественного продукта с сокращением общественного фонда рабочего времени. Увеличение доли лиц пенсионного возраста – одна из форм использования экономии труда в общественном масштабе, столь же возможная, как и увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков, рост свободного времени в связи с сокращением рабочей недели при сохранении общего заработка и т.д. Другое дело, что пенсионеры уже не рассматриваются предпринимателями как способные создавать прибыль, и потому использование экономии труда в отмеченной форме представляется капиталистам особенно расточительным.

Безусловно, только при активной позиции профсоюзов регулирование законодательно устанавливаемых границ периода трудовой деятельности может осуществляться в соответствии с интересами развития производительных сил.

Экономия труда для капиталиста – прежде всего, средство увеличения прибыли. С этой точки зрения он стремится ис-

пользовать результаты НТП. Для предпринимателей непосредственно выгоднее использовать экономию труда в результате роста производительности не для уменьшения рабочего времени всех занятых, а для сокращения занятости, что ведет к обострению конкуренции между работниками, ухудшает положение профсоюзов при определении условий купли-продажи рабочей силы, а, значит, снижает издержки на труд. Сокращение занятости может оказаться столь значительным, что для выполнения производственной программы понадобится удлинение рабочего времени оставшихся работников, что также снижает издержки и препятствует найму новых работников. Поэтому при капитализме НТП чреват ростом безработицы, в индустриально развитых странах безработица приобрела хронический характер.

Для того, чтобы экономия труда использовалась в целях сокращения рабочего времени, то есть в интересах развития работников, профсоюзы должны бороться за сохранение занятости, защищать работников от увольнений. Целесообразно, например, фиксировать в коллективном договоре численность работников, определяющих профиль предприятия.

Разумеется, для обеспечения занятости в масштабах всей экономики недостаточно усилий отдельных профсоюзных организаций. Требуется скоординированная деятельность профсоюзов на общенациональном уровне. Как известно, наибольшие успехи в обеспечении полной занятости имело до 80-х годов XX века шведское профсоюзное движение, отличающееся массовостью, организованностью и тесной связью с социал-демократической партией.

Чтобы использовать экономию труда для минимизации издержек на труд, предприниматели могут изменять формы найма работников, внедряя заключение трудовых контрактов на определенный срок – срочные договоры – вместо контрактов, заключаемых на неопределенный срок. Тогда незаключение контракта, срок которого истекает, приводит к тем же результатам, что и сокращение численности или штата работников предприятия.

Помимо этого, привлечение работников на условиях временной занятости используется для снижения уровня заработной платы, так как они зачастую не входят в профсоюзные организации, и, являясь безработными, склонны соглашаться на условия, не приемлемые с точки зрения постоянно занятых.

Речь идет как о более низкой зарплате для нанимаемых работников, так и об ухудшении условий их труда. Например, отмечается, что в Испании временно занятые не только имеют низкую зарплату. В 1999 г. уровень производственного травматизма среди них составлял 13 случаев на 100 рабочих, тогда как у работающих по срочным трудовым контрактам – 4,1⁵⁹. Приводя эти данные, М. Гвадалупе правомерно указывает: «Следовало бы ограничить использование срочных трудовых контрактов теми случаями, где это действительно необходимо»⁶⁰. Безусловно, ограничение практики подобных контрактов в целях использования результатов НТП в интересах работников должно быть делом профсоюзов.

⁵⁹ Guadalupe Maria. The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents // Labour Economics. 2003. № 10. P. 345.

⁶⁰ Cit. op. P. 357.

Еще одним широко применяемым предпринимателями способом сокращения работников и в целом затрат на рабочую силу является аутсорсинг, то есть передача ряда производственных функций, ранее выполнявшихся на предприятии, сторонним организациям. У. Гэлленсон справедливо отмечает: «Аутсорсинг – это практика работодателей, серьезно беспокоящая профсоюзы в США и в других индустриально развитых странах. Главный производитель по контракту передает производство части продукта субподрядчику, который платит более низкую заработную плату, следовательно, работники предприятия–заказчика теряют возможность выполнять эту работу»⁶¹.

В российских условиях аутсорсинг зачастую осуществляется путем выделения подразделения предприятия в формально самостоятельную структуру, что позволяет работодателю ухудшить условия найма и сократить численность работников.

Как и во всех рассмотренных выше ситуациях, работники способны отстоять свои интересы вопреки угрозе аутсорсинга только при условии профсоюзной организованности и солидарных коллективных действиях. В качестве решения проблемы аутсорсинга конгресс норвежских профсоюзов обоснованно рекомендует применение «вертикальных» соглашений, которые охватывают всех рабочих в отрасли, выполняющих одинаковую работу и которые, следовательно, делают нерентабельной для работодателей практику аутсорсинга⁶². Разумеется, возможность заключения таких соглашений входит в число

⁶¹ Galenson Walter. The world's strongest trade unions: the Scandinavian labor movement. P. 58.

⁶² Op. cit. P. 59.

преимуществ профсоюзов, охватывающих высокую долю работников отрасли.

При выведении подразделения за рамки предприятия профсоюзной организации целесообразно добиваться заключения на формально новом предприятии коллективного договора на условиях не хуже действующего.

Научно-технический прогресс не только дает возможность с меньшими затратами труда удовлетворять существующие общественные потребности, но и ведет к формированию новых. В соответствии с этим происходят преобразования в техническом базисе производства, требующие прогресса перемены и сочетания труда, ведущие к смене старых профессий новыми. Все это диктует необходимость систематического повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников.

Предприниматели, нуждаясь в подготовленных работниках, далеко не всегда заинтересованы в их обучении. Затраты на общую профессиональную подготовку (переподготовку) могут оказаться с точки зрения предпринимателя бесполезными из-за риска перехода работника на другое предприятие. Но практически любое повышение квалификации в той или иной степени способствует росту профессионального уровня работника, потенциально повышая его трудовую мобильность. Не приходится поэтому ожидать, что требуемое развитие работников будет добровольно обеспечено работодателями.

Прогресс в профессиональном обучении работников предполагает активное участие профсоюзов. Можно согласиться с Р. Хайманом, который пишет: «Профсоюзы могут выполнять двоякую роль в организации непрерывного обучения. С одной

стороны, они способны помочь работодателям в осознании значимости повышения квалификации и путей ее оптимального осуществления. С другой стороны, они призваны отслеживать процесс повышения квалификации в целях придания ему систематического характера, обеспечения выдачи соответствующих сертификатов и материального поощрения работников с тем, чтобы благодаря повышению квалификации возросли шансы улучшения положения работников не только на их рабочих местах, но и в целом на рынке труда»⁶³.

Следует, правда, учесть, что работодатели с легкостью «осознают значимость» повышения квалификации, если она будет осуществляться за счет работников, во внерабочее время. Но такой подход, по сути, исключает возможность действительно массового профессионального развития работников. Исходя из того, что повышение квалификации непосредственно подчинено целям воспроизводства капитала, профсоюзы должны добиваться осуществления повышения квалификации и переподготовки работников за счет предпринимателей. И этого, действительно, придется добиваться, поскольку речь идет о дополнительных расходах собственников средств производства, пусть и сулящих в перспективе прирост производительности труда. Непосредственная выгода слишком часто перевешивает у капиталистов интересы, связанные с НТП.

Достижения в этой борьбе, безусловно, имеются. Так, немецким профсоюзам в 70-е годы удалось обеспечить работникам право на повышение квалификации с освобождением от

⁶³ Hyman Richard. Trade Unions and Disaggregation of the Working Class // Future of Labour Movements. P. 236.

основной работы с полным сохранением заработной платы. Правда, В. Штреек критически оценивает подход немецких профсоюзов к этой проблеме как к получению «потребительской выгоды, не связанной с заработной платой», имеющей второстепенную значимость⁶⁴. Однако, на наш взгляд, речь идет об обеспечении необходимых условий для развития работников, и создание таких условий – большое достижение профсоюзов, даже, если они, в отличие от указанного автора, не рассматривали эту задачу как ядро профсоюзной стратегии.

Вместе с тем В. Штреек справедливо отмечает: «Самостоятельное включение профсоюзов в организацию повышения квалификации и политику человеческих ресурсов должно сочетать создание институциональных предпосылок, препятствующих менеджменту делать упор на использование низкооплачиваемой малоквалифицированной рабочей силы, и формирование институциональных возможностей для менеджмента успешно осуществлять политику повышения квалификации и заработной платы»⁶⁵. Безусловно, инициатива профсоюзов в организации обучения работников должна служить осуществлению всей системы интересов развития работников.

Даже при активности профсоюзов обучение работников на предприятиях не всегда способно обеспечить занятость. Так, появление новых технологий и продуктов может привести к закрытию фирм, ориентированных на отмирающие потребно-

⁶⁴ Streeck Wolfgang. Training and the New Industrial Relations: a Strategic Role for Unions? // Future of Labour Movements. P. 262–263.

⁶⁵ Cit. op. P. 263–264.

сти. Поскольку государство способно концентрировать финансовые средства и учитывать стратегию воспроизводства совокупного общественного работника, профсоюзы должны добиваться подключения государства к осуществлению перепереобучения работников.

Соответственно, и в данном случае успех в реализации интересов работников определяется организованностью и масштабом их коллективных действий. Показательно, что самый низкий уровень безработицы, как правило, наблюдался в странах (Австрии, Норвегии, Швеции) с наиболее высокой организованностью профсоюзного движения, способного вследствие этого влиять на принятие решений общегосударственного уровня. Общеизвестна та истина профсоюзного движения, что «сильная организация – это предпосылка влиятельности профсоюзов при решении проблем внедрения новых технологий, равно как и всех других проблем»⁶⁶.

Несмотря на все усилия профсоюзов погоня за прибылью, стихийный характер развития капиталистической экономики исключают гарантии соответствия в общественных масштабах повышения квалификации и переподготовки работников требованиям развития производительных сил. Такое несоответствие служит одним из факторов существования безработицы, выступающей в этом случае в форме структурной.

Научно-технический прогресс, усиливая взаимозависимость производителей друг от друга, активизирует процесс обобществления воспроизводства рабочей силы, когда потребности

⁶⁶ Batstoun Eric, Gourlay Stephen. Unions, unemployment and innovation. Basil Blackwell, Oxford, 1986. P. 291.

работников удовлетворяются не за счет их заработной платы, а за счет средств, поступающих в специальные фонды, с помощью которых работники получают бесплатный, то есть неопосредствованный куплей-продажей, доступ к благам.

Блага из социальных фондов предоставляются не всегда в зависимости от размеров заработков, что формирует равные условия воспроизводства рабочей силы.

Наличие фондов социального страхования позитивно влияет на трудовую мотивацию работников, снижая угрозу материальной необеспеченности вследствие рисков утраты нетрудоспособности, безработицы и т.д.

Коллективное потребление гарантирует целевое использование средств для удовлетворения рациональных потребностей работников (например, занятий физкультурой и спортом), способствует соблюдению нормальных режимов труда и отдыха.

Коллективный характер удовлетворения социально-культурных потребностей работников ведет к развитию отношений сотрудничества, также позитивно влияющих на производственные результаты предприятий.

Стандартная неоклассическая модель представляет средства для отчислений в социальные фонды как вычет из фонда заработной платы⁶⁷. В результате выигрыш в увеличении социальных фондов отождествляется с сокращением фонда заработной платы. Налицо характерная для статичной модели противоположность в динамике данных источников благосостояния работников.

То, что в модели отмечается связь социальных фондов и заработной платы – момент, специфически отражающий то об-

⁶⁷ См.: Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Указ. соч. С. 306.

стоятельство, что источником благосостояния рабочих является их собственный труд. Однако фонды общественного потребления формируются не только за счет начислений на зарплату, одним из их источников выступает и прибыль, что уже ставит под сомнение неизбежность обратной зависимости этих величин.

В динамике же, присущей экономической жизни, становятся совместимыми и рост зарплат, и увеличение отчислений в социальные фонды. Больше того, величина отчислений в социальные фонды, как правило, растет с увеличением заработной платы.

Хотя удовлетворение потребностей работников за счет средств социальных фондов в определенной степени соответствует интересам предпринимателей, однако у них существует и заинтересованность в «экономии» за счет уменьшения соответствующих отчислений, уклонения от их осуществления и т.д. Капиталистическое государство зачастую поддерживают эту негативную тенденцию.

Ее проявления многообразны: введение обязательных взносов из зарплаты в фонды социального страхования и увеличение размеров подобных взносов; снижение размеров пособий по безработице, ужесточение требований к получению этих пособий; законодательное увеличение возраста выхода на пенсию; коммерциализация сферы образования и здравоохранения и т.д.

Профсоюзы призваны добиваться, чтобы предприниматели из собственных средств своевременно и в полном объеме осуществляли взносы в фонды социального страхования, на культурно-массовую и спортивную работу. Необходимо также бо-

роться за увеличение этих фондов в соответствии с возвышением потребностей рабочего класса, благодаря чему будет также обеспечиваться развитие главной производительной силы общества.

Реализация достижений НТП при капитализме неразрывно связана с цикличностью движения экономики. Кризис создает такие условия, когда при функционировании предприятий по старому их прибыльность падает. Именно циклические кризисы побуждают собственников средств производства к массовому обновлению основного капитала.

Несмотря на их необходимость, внедрение нового оборудования, переход к новым технологиям сопряжены с риском неудачи, влекущей за собой невозврат кредитов, угрозу разорения, могут потребовать перераспределения прибыли в пользу производственного накопления за счет уменьшения ее доли, идущей на личное потребление капиталистов. Поэтому вполне предсказуемо стремление частных собственников как можно дольше обходиться без инвестиций в развитие производства.

Одним из ключевых средств «удержаться на плаву» без осуществления НТП является для предпринимателей урезание расходов на заработную плату. Отсюда – их заинтересованность в использовании кризисных периодов для максимально возможного сокращения заработной платы, льгот и гарантий работникам.

Такой подход, во-первых, позволяет переложить потери от кризиса на рабочих, а во-вторых, дает возможность вступить в послекризисный период, сократив издержки на труд, отняв у рабочего класса часть его достижений.

Так, например, в Южной Корее после кризиса конца 1997 г. (который не носил циклического характера и был связан с потрясениями в финансовой системе) реальная заработная плата упала на 9%, среднее количество рабочих часов за месяц возросло с 207 в 1997 г. до 226 в конце 1999 г. и вернулось к уровню 1989 г., 70% рабочих испытывали рост интенсивности труда⁶⁸. Последующий подъем корейской экономики объяснялся увеличением ее экспорта в условиях благоприятной мировой экономической конъюнктуры, то есть не зависел от внутреннего спроса (такой способ развития, приемлемый для сравнительно небольшой страны, в долгосрочном плане не может быть устойчивым).

Стремление предпринимателей ухудшить положение работников ведет в общественных масштабах к сокращению платежеспособного спроса, что усугубляет кризисную ситуацию. Закрепление пониженного уровня зарплаты, занятости гасит стимулы к обновлению основного капитала по завершении кризиса.

С точки зрения задач преодоления кризиса и перехода к новому подъему на базе обновления технического базиса общественного производства объективно требуется сохранение достижений работников в области заработной платы, льгот и гарантий, а не отказ от них, ухудшающий и текущую ситуацию, и перспективы экономического роста на основе модернизации оборудования и технологий.

⁶⁸ Dae-oup Chang. Korean Labour Relations in Transition: Authoritarian Flexibility? // Labour, Capital and Society. Apr. 2002. Vol. 35. P. 36.

Вот почему работники, организованные в профсоюзы, отстаивая в период кризиса свои жизненные интересы, борются тем самым за интересы восстановления и развития экономики. Такая борьба спасительна для общественного производства, а не идет в ущерб ему – как склонны изображать дело работодатели и их представители, и тем более склонны, чем выше прибыли и скандальнее суммы дивидендов, бонусов и т.д., выкачиваемых из производства в кризисное время.

Кризис может угрожать разорением предприятий, играющих ключевую роль в национальной экономике, что противоречит интересам не только занятых на них работников, но и рабочего класса в целом. Предупредить уничтожение столь значимых производственных объектов можно путем их национализации, то есть перехода в собственность государства.

Речь идет не только о создании благоприятных возможностей финансового оздоровления. Национализация ограничивает использование активов предприятий в спекулятивных целях, сужает поле для финансовых махинаций, позволяет органичнее увязать развитие производства с общегосударственной стратегией.

Поскольку речь идет о переходе предприятий в собственность государства капиталистического, то и в их рамках воспроизводится противоречие между капиталом и наемным трудом. Но для рабочих не безразлично, кто им противостоит: представитель максимально, в государственном масштабе, обобществленного капитала, или капитала частного, по своей прихоти распоряжающегося судьбами многих тысяч людей и плодами их труда. Обобществление капитала, отражая прогресс обобществления труда, дает рабочему классу, организо-

ванному в профсоюзы, больше возможностей для реализации интересов его развития.

Встречается точка зрения, что «государство может использовать более жесткий подход к профсоюзам, чем многие предприниматели в частном секторе. Как раз потому, что оно не оперирует критерием прибыльности и располагает большими ресурсами, государство может вступать в конфронтацию с профсоюзами в ситуациях, когда частные наниматели не стали бы»⁶⁹.

На наш взгляд, именно критерий прибыльности – основной побудитель работодателей к конфронтации с профсоюзами. Именно в интересах увеличения прибыли беспрекословные до потери человеческого достоинства исполнители воли частных собственников идут на столкновение с рабочими.

Не меняет положения дел и ссылка на силу государства⁷⁰. Подобная сила используется и частным капиталом. Хорошо известна «удивительная» способность капиталистов выигрывать суды против рабочих. Не так известно широкой публике, но ощутимо для профсоюзных активистов применение против них угроз и прямого, нелегитимного насилия в интересах частных собственников.

Безусловно, профсоюзы должны добиваться национализации ключевых предприятий. Задача национализации, особенно актуальная в период экономических кризисов, закономерно становится одной из стратегических для профсоюзов, так как

⁶⁹ Batstoun Eric, Gourlay Stephen. Unions, unemployment and innovation. P. 18.

⁷⁰ Cit. op. P. 18.

причины, ее порождающие, не только имеют постоянный характер, но и действуют все активнее с развертыванием НТП.

Таким образом, осуществление научно-технического прогресса напрямую зависит от успехов работников, организованных в профсоюзы, в борьбе за интересы собственного развития вопреки противодействию капитала. Таков специфически капиталистический способ формирования и реализации предпосылок прогресса основной производительной силой общества.

Обобщая роль профсоюзов в американской экономике, Р. Фриман и Дж. Медофф отмечают: «Парадокс американского профсоюзного движения в том, что оно в одно и то же время означает плюс в балансе общества (в большинстве случаев, хотя и не во всех) и минус в балансе корпораций (опять-таки, в большинстве случаев, но не во всех). Мы полагаем, что этот парадокс объясняет двойственное отношение к профсоюзам. Что хорошо для общества в целом, не обязательно хорошо для «Дженерал моторз» (или любой другой компании)»⁷¹.

Авторы, несомненно, правы, отмечая позитивный эффект деятельности профсоюзов с точки зрения обеспечения прогресса общества в целом. Правда, они не определяют свою позицию в отношении того, приоритет каких интересов – общественных или корпоративных – заслуживает поддержки.

На наш взгляд, прогресс современного общества все настоятельнее требует доминирования общественных интересов, представляемых коренными интересами рабочего класса. И потому профсоюзам принадлежит великая историческая роль –

⁷¹ Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? P. 248.

давать работникам, опирающимся на силу их собственной организованности, возможность поднимать себя, а, значит, и все общество, к новым высотам развития.

3. Организуемая профсоюзами забастовочная борьба за заключение, выполнение и совершенствование коллективных договоров (соглашений) как основной метод реализации интересов наемных работников

В современном капиталистическом обществе отношения между нанимателями рабочей силы и наемными рабочими регулируются на основе трудового законодательства. Законодательно установленные нормы – это, как правило, самые общие предписания, согласующиеся с интересами политически и экономически господствующего класса капиталистов и определяющие минимальный уровень гарантий для работников.

Если при заключении договора о найме ограничиваться только ссылкой на законы о труде, то у нанимателей оказывается чрезвычайно широкий простор для действий в ущерб интересам работников. Например, пока нет законодательного запрета устанавливать заработную плату на уровне ниже стоимости рабочей силы, и практика массового занижения цены рабочей силы выглядит вполне законной.

Вместе с тем в трудовом законодательстве имеется та прогрессивная норма, согласно которой стороны трудовых отношений вправе устанавливать условия найма, более благоприятные для работников, чем предусмотрено в законе. Чтобы использовать ее, работники, прежде всего, должны детально выразить свои интересы.

Социально-экономические интересы работников многообразны, отражают широкий круг факторов (уровень зарплаты, нормирование труда, санитарно-гигиенические условия труда, гарантии занятости и т.д.). Такие интересы образуют единство, и их требования должны быть согласованы между собой. Наряду с краткосрочными задачами улучшения положения работников существуют и долгосрочные, которые также должны учитываться при определении условий найма.

Трудно рассчитывать, что каждый наемный рабочий или работник может в письменном виде, систематизировано и развернуто сформулировать выгодные ему условия найма. Главное же, что выдвигать в одиночку даже тщательно прописанные требования к предпринимателю не эффективно. Предсказуемость итога останавливает большинство работников от таких попыток.

Поэтому первоначальное формулирование конкретных условий продажи рабочей силы в соответствии с интересами работников объективно становится специальной задачей профсоюзного органа, точнее говоря – наиболее подготовленного к такой работе активиста или их небольшой группы.

Профсоюзные представители не могут и не должны определять специфические требования интересов каждого работника. Речь идет о выражении общих интересов профессиональных групп, а эта общность обусловлена общественным характером производства в рамках фирмы и прогрессом обобществления производства и труда в более широких масштабах (отраслевом, территориальном, общенациональном).

Специфика трудовых функций и условий труда на рабочем месте, как правило, играет подчиненную роль по отношению к

профессиональной принадлежности работника. Следовательно, выражая интересы профессии, профсоюзные представители формулируют решающие условия найма, выгодные для рабочих. Тогда такой договор выступает как формулирующий общие интересы работников и представляемый от лица всего коллектива – как коллективный договор.

При наличии коллективного договора, выражающего интересы работников, индивидуальное трудовое соглашение становится средством конкретизации условий найма работника, при том, что уровень этих условий не может быть снижен по сравнению с определяемым коллективным договором.

Проект коллективного договора, подготовленный профсоюзными активистами, должен быть обсужден всеми членами профсоюза. Это – условие его проверки на соответствие интересам работников, предпосылка для инициирования предложений со стороны членов профсоюза по его улучшению, необходимый фактор подготовки работников к дальнейшим коллективным действиям.

Проект такого договора призван выразить профессиональные интересы с обязательным учетом того, что прогресс общественного производства объективно обуславливает возвышение потребностей работников, что развитие работников, не только служит росту производительности труда и эффективности производства, но имеет и самостоятельную ценность. Следовательно, при разработке нового проекта перед профсоюзом всегда стоит задача улучшения норм не только по сравнению с закрепленными в законодательстве, но и в существующем коллективном договоре.

Поскольку решение крупных задач улучшения положения работников (приближения заработной платы к стоимости ра-

бочей силы, оздоровления условий труда и т.д.) требует перспективного подхода, то в интересах работников увеличивать срок действия коллективного договора, внося новые прогрессивные нормы в действующий документ.

Нередко профсоюзные составители колдоговоров сами тормозят внесение улучшений в подготавливаемый проект или даже отказываются от них, считая, что «работодатель все равно не согласится», что «надо войти в сложное положение работодателя» и т.д. Самостоятельное, своими руками урезание собственных предложений считается при этом проявлением «мудрости» и «реализма».

Да, работодатель, как правило, не соглашается с предложениями работников. Но это нормальное поведение покупателя, рассчитывающего на уступки со стороны продавца при любом начальном предложении. Если продавец станет всерьез «входить в положение» покупателя, то он обречен торговать себе в убыток.

Разумеется, продажа рабочей силы отлична от торговли обычными товарами. Ее купля-продажа начинает отношения между продавцом и покупателем, тогда как на рынке других товаров связь субъектов завершается куплей-продажей. Поэтому ответственность сторон трудовых отношений друг перед другом выше. И все же это – не основание для перехода профсоюзников на позиции работодателя.

Представителям работников логичнее следовать примеру работодателей, так же настойчиво продвигая интересы своей стороны. Высокая планка требований по условиям найма вполне логична с точки зрения вступления в торг при продаже рабочей силы.

Предлагаемые профсоюзом в коллективный договор нормы в подавляющем своем большинстве должны принять форму обязательств работодателя перед работниками по обеспечению интересов работников. Может показаться, что это нарушает равноправие договаривающихся сторон, так как обязательства работников в этом договоре исчерпываются соблюдением трудовой дисциплины, бережным отношением к имуществу и соблюдением правил трудового распорядка и техники безопасности.

В действительности соблюдение трудовой дисциплины означает обязанность исполнять распоряжения и указания руководства, определяющие трудовое поведение работников. Не работник, а работодатель решает, что, как и в какие сроки делать работнику, что гарантирует приоритет экономических интересов собственника предприятия.

Кроме того, на предприятии существуют нормативные акты (должностные инструкции, правила трудового распорядка и т.д.), содержащие многочисленные обязанности работников перед работодателем. При этом нарушение трудовых обязанностей чревато для работников потерей работы, а, значит, – средств существования.

Передавая собственнику средств производства право использовать рабочую силу без принятия работодателем на себя обязательств (помимо выдачи зарплаты), работники на время действия трудового договора, по сути, становятся рабами.

Поэтому развернутое выражение обязательств работодателя перед работниками – это реализация равноправия сторон трудовых отношений, правда, вполне совместимая с фактом их экономического неравенства, когда труд и его результаты присваивает собственник средств производства.

Чем конкретнее выражены в коллективном договоре обязательства работодателя по обеспечению интересов работников, тем больше у него стимулов увеличивать прибыль за счет развития производства, а не за счет ухудшения положения другой стороны трудовых отношений.

Нормы коллективного договора не могут отражать специфику конкретных решений работодателей, затрагивающих интересы работников. Пользуясь этим, работодатели часто уклоняются от выполнения принятых обязательств под предлогом, что коллективный договор не содержит прямых предписаний по тому или иному вопросу. Поэтому профсоюзы должны включать в коллективный договор обязательство работодателя согласовывать с профсоюзом все решения, затрагивающие интересы работников.

Собственник средств производства, как субъект договорных отношений, вправе внести свои предложения по условиям труда и оплаты работников и т.д. в проект коллективного договора. Более того, он может предложить свой проект. Тем самым выражение интересов работников посредством коллективного договора предполагает процесс коллективных переговоров.

Безусловно, в интересах работников сделать основой переговоров профсоюзный проект коллективного договора. В противном случае, придется обсуждать предложения работодателя о его собственных обязательствах перед работниками, и какие бы поправки ни удалось внести профсоюзу в проект противоположной стороны, они будут встроены в систему его положений и потому подчинены им.

Чем последовательнее и всестороннее выражаются интересы работников на коллективных переговорах, тем отчетливее

выявляются не только общность, но и расхождение интересов сторон трудовых отношений. У предпринимателя, движимого интересами прибыли, появляется все больше поводов добровольно не принимать на себя обязательства, согласующиеся с интересами работников. В результате предложения работников становятся требованиями.

Обоснованно ожидать, что частный собственник средств производства попытается использовать коллективные переговоры для того, чтобы сократить объем существующих обязательств перед работниками. Ведь в большинстве случаев это непосредственно приведет к увеличению прибыли без дополнительных затрат. Собственник всегда подыщет доводы в пользу такого урезания.

Пределом сокращения обязательств работодателя является ограничение их кругом норм, прямо предписываемых трудовым законодательством. «Администрация настойчиво пыталась свести положения Коллективного договора к положениям Трудового кодекса»⁷², – это свидетельство участника коллективных переговоров отражает типичную ситуацию, вполне объяснимую с точки зрения погони за прибылью любой ценой.

В результате в ходе коллективных переговоров возникают неурегулированные разногласия.

Их главная причина вовсе не в том, что работники плохо мотивировали свою позицию, не подкрепили ее расчетами или вели себя слишком эмоционально. Разумеется, для переговоров значимы умение вести дискуссию, проявлять выдержку,

⁷² Рысев Ю.Л. Как рабочему реализовать свои интересы на производстве. С. 142.

демонстрировать обоснованность позиции работников и т.д. Но там, где обнаруживается противоположность экономических интересов, разногласия преодолеваются, в конечном счете, не ораторским искусством и обоснованием предложений, а применением силы.

Анализируя силу профсоюзов, Ч. Малвей правомерно отмечает: «Сила – это средства, с помощью которых профсоюз добивается от нанимателя более высокой заработной платы для своих членов, чем они получили бы без профсоюза»⁷³. Целесообразно, правда, уточнить, что речь должна идти не только о достижении более высокой зарплаты, но и об улучшении всех условий найма.

Главным средством, образующим силу профсоюза, безусловно, является забастовка, как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Следовательно, заключение коллективного договора, соответствующего интересам работников, а, значит, – развития производства, предполагает опору в коллективных переговорах на возможность применения забастовки.

Забастовка потому способна повлиять на предпринимателя, что угрожает ему потерей прибыли и даже разорением (в случае ухода от него клиентов к более надежным поставщикам). Следовательно, «экономическая сила забастовки состоит в том, что, нанося ущерб предпринимателю, она заставляет его взвесить, не являются ли издержки от принятия предложений профсоюза меньшими, чем потери от забастовки»⁷⁴.

⁷³ Mulvey Charles. The Economic Analysis of Trade Union. P. 71.

⁷⁴ Cit. op. P. 71.

Очевидно, что забастовка, проходящая в период, когда прибыль фирмы высока, чревата для предпринимателя более значительными издержками, чем в период низких прибылей. В любом случае, прибыль без забастовки будет выше, чем при ее проведении, так что этот способ действия потенциально эффективен для работников.

Проведение стачки требует от рабочих определенных затрат, связанных, например, с временным уменьшением заработной платы, возможным сокращением занятости и т.д., так что забастовка непосредственно может ущемлять текущие интересы работников. Это не снижает ее значимости как метода борьбы за заключение и реализацию выгодных работникам коллективных договоров, но требует выбора форм стачечной борьбы, уменьшающих ее издержки для бастующих.

При этом некоторые формы коллективных действий, не выступая непосредственно как отказ от работы, могут иметь равнозначные с ним результаты. В число таких форм, широко используемых западноевропейскими и американскими профсоюзами, входят, например: «работа по правилам», когда строгое соблюдение должностных инструкций парализует работу, снижение темпа работы и т.д. Отказ от сверхурочных работ также формально не является забастовкой, поскольку сверхурочная работа в обычной ситуации не является обязанностью работника. Соответственно, на организацию этих коллективных действий не распространяются обязательные процедуры, предшествующие объявлению забастовки.

Такие коллективные действия, наряду с прекращением работы на 1 час в рамках смены и т.д. не предполагают оставление рабочих мест. Их использование дает возможность рабо-

чим сохранить, если не весь, то значительную часть заработка, предупреждает использование труда штрейкбрехеров, позволяет профсоюзному активу поддерживать постоянный контакт со всем коллективом, быстрее реагируя на действия менеджеров, и тем самым предпочтительнее стачек в виде полного оставления рабочих мест.

Целесообразно также добиваться включения в коллективный договор, соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора, нормы о компенсационных выплатах участникам забастовки в размере заработной платы.

Когда речь идет о том, что забастовка угрожает издержками предпринимателю, экономическим ущербом ему, не следует забывать, что отказ профсоюза от использования силы ведет к ущербу интересам работников. Ведь источником неурегулированных разногласий как раз и выступает нежелание работодателя гарантировать удовлетворение интересов трудящихся. Безусловно, рабочие заинтересованы в развитии производства больше, чем работодатели. Добиваясь реализации своих интересов, посредством стачечной борьбы работники стимулируют совершенствование производства, создают предпосылки для успешной работы предприятий. О.А. Мазур справедливо отмечает: «Если работодатель игнорирует необходимость нормального воспроизводства работников, не вступает в продуктивные переговоры с профессиональными союзами, не намерен заключать взаимовыгодный коллективный договор, забастовка может сыграть положительную роль не только в воспроизводстве работников, но и в развитии производства, так как заклю-

ченный прогрессивный коллективный договор способствует расширенному воспроизводству капитала»⁷⁵.

При ведении коллективных переговоров дело может не дойти до забастовки, достаточно будет фактора ее угрозы. Очевидно, что угроза будет действенной, если работодатель убежден в способности профсоюза ее реализовать. Ч. Малвей обоснованно пишет: «Угроза забастовки, до тех пор, пока она правдоподобна, почти всегда присутствует при ведении коллективных переговоров, даже, если она не высказывается явно. В основной массе трудовых споров, которые не доходят до этапа забастовки, ее угроза обычно бывает существенным фактором, влияющим на их исход»⁷⁶.

Сила профсоюза зависит от ряда факторов. Заслуживает внимания их классификация, предложенная Е. Бэтстоуном и С. Гарлейем, которые выделяют: значимость работников в производственном процессе; отношение членов профсоюзов к коллективным действиям; структуру и стратегию профсоюза⁷⁷.

Значимость работников для производства определяется, прежде всего, их уровнем квалификации, более квалифицированных работников труднее заменить, поэтому они увереннее себя ведут во время коллективных действий. Во-вторых, с точки зрения силы профсоюза важна способность какой-либо группы рабочих, повлиять на остановку всего производства.

⁷⁵ Мазур О.А. Развитие работников современной России. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2009. С. 205.

⁷⁶ Mulvey Charles. The Economic Analysis of Trade Union. P. 71.

⁷⁷ Batstoun Eric, Gourlay Stephen. Unions, unemployment and innovation. P. 19–31.

Отсюда следует, что для успеха забастовки требуется, чтобы она была движима интересами работников основного для данного предприятия профиля, ибо именно они в силу своего положения оказывают основное давление на предпринимателя. Соответственно способность профсоюза успешно организовать и провести забастовку предполагает, что такие работники доминируют при принятии решения о стачечной борьбе.

Отношение членов профсоюза к забастовкам во многом зависит от их социально-классовой принадлежности. Так, «традиционно считается, что работники физического труда более ориентированы на коллективные действия, чем работники умственного труда»⁷⁸.

Такое представление вполне объяснимо, поскольку труд рабочих (хотя представление о рабочих, как занятых преимущественно физическим трудом, постепенно уходит в прошлое) предполагает их более тесную связь между собой, чем труд специалистов и служащих. К тому же для специалистов и служащих, как правило, остается перспектива улучшения положения за счет продвижения по служебной лестнице, то есть независимо от повышения уровня жизни других работников.

Раз забастовочная борьба сопряжена с определенными издержками для работников, не приходится ожидать, что все они в равной степени готовы бастовать. Больше того, не исключены попытки улучшить свое положение за счет неучастия в стачке, пользуясь готовностью работодателя повысить зарплату нарушителям профсоюзной солидарности, добиваясь его расположения и т.д. Между тем успех забастовки напрямую зависит от единства действий работников.

⁷⁸ Cit. op. P. 21.

При таких условиях добровольность участия в забастовке не может быть ее единственным принципом. Бастующим приходится использовать наряду с убеждением как главным методом обеспечения коллективных действий и пикетирование, препятствуя срыву забастовки нарушителями решений, принятых большинством. Хотя принуждение к участию в забастовках зачастую юридически запрещено, но и на практике, и в теории возможность пикетирования рассматривается как компонент силы профсоюзов⁷⁹.

Например, М. Олсон, анализируя проведение забастовки, пишет: «Зарплата тех рабочих, которые продолжают работать, или штрейкбрехеров окажется выше, чем она была до этого. Забастовщики же, наоборот, на протяжении всей конфликтной ситуации не получают ничего. То есть все экономические мотивы, затрагивающие *индивидов*, находятся на стороне тех рабочих, которые не участвуют в пикетировании. В таком случае удивительно ли, что необходимо принуждение, чтобы заставить рабочих отказаться от соблазна работать во время забастовки?»⁸⁰ Соглашаясь с М. Олсоном относительно необходимости принуждения (в форме пикетирования) для успеха забастовки, следует вместе с тем уточнить, что проведение пикетирования также продиктовано экономическими интересами работников. Правда, речь идет о тех индивидуальных интересах, которые являются общими для бастующих рабочих, в отличие от интересов, противоречащих общим. Реализация этих

⁷⁹ Cit. op. P. 20.

⁸⁰ Олсон Мансур. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп: Пер. с англ. М.: ФЭИ, 1995. С. 66.

общих интересов ведет к существенному улучшению социально-экономического положению каждого работника, тогда как штрейкбрехеры выигрывают временно и в ущерб интересам большинства.

Использование пикетирования тем более обосновано, что сторона работодателя, которая, как правило, по закону не вправе препятствовать забастовкам, обычно использует все способы, чтобы ее не допустить.

Структуру и стратегию профсоюза Е. Бэтстоун и С. Гарлей характеризуют через охват профсоюзом групп работников с различными интересами, его организационную развитость, способность принимать в расчет социально-экономические условия, в которых он действует. Несомненно, эти факторы значимы для профсоюза в период коллективных действий.

Работникам, организованным в профсоюз, потому приходится при ведении коллективных переговоров опираться на силу собственного объединения, что работодатель, отклоняя инициативы работников и продвигая собственные предложения, также опирается на силу. Он угрожает работникам сокращением занятости, уменьшением премий и другими негативными последствиями в случае несогласия с ним, а также рассчитывает, что издержки стачечной борьбы заставят работников отступить.

Тот факт, что в процессе заключения коллективного договора сила профсоюзов противостоит сила работодателя, общепризнан в экономической науке. Сформулирован и подход к определению уровня этих сил. Так, сила профсоюза в коллективно-договорном процессе оценивается отношением издержек работодателя при несогласии с профсоюзом к издержкам

работодателя в случае согласия. Сила же работодателя зависит от соотношения издержек, которые понесет профсоюз, не согласившись с предложениями работодателя, с издержками вследствие согласия⁸¹.

Такой подход ставится подчас под сомнение на том основании, что участники коллективных переговоров не могут точно подсчитать те издержки, которые образуют элементы переговорной силы. Разумеется, точный подсчет их невозможен, но это, на наш взгляд, не отменяет значимость подобного определения силы. В мире нет совершенно информированных людей, но это не мешает им достигать поставленных целей, несмотря на приблизительность совершаемых расчетов.

Существенно, что при согласии на предложения работодателей о консервации заработной платы и условий труда работники тем самым несут издержки отказа от улучшения условий найма – обстоятельство, которое необходимо учитывать при решении профсоюзом вопроса о применении забастовки.

Чем выше притязания работодателя, тем меньше его сила в коллективных переговорах, поскольку издержки от забастовки для работников относительно снижаются. Тогда для работников становится выгоднее использование забастовки, которая, несмотря на определенные издержки для бастующих, даст им возможность предупредить ухудшение своего положения и добиться его улучшения.

При нулевой силе профсоюза, то есть при неспособности бастовать, отклонение им растущих притязаний работодателя приводит к ситуации принятия договора, содержащего только

⁸¹ Mulvey Charles. The Economic Analysis of Trade Union. P. 85.

нормы, прямо предусмотренные законодательством. Безусловно, это открывает работодателю широкие возможности для сокращения объема или отказа от обязательств перед работниками. Следовательно, бессилие профсоюзов закономерно ведет к ухудшению условий найма. Профсоюз, чтобы соответствовать своему объективному предназначению, должен обладать силой – способностью бастовать.

При развертывании забастовки происходит изменение положения сторон, влияющее на уровень их требований. Чем продолжительнее стачка, тем выше потери предпринимателя в размере прибыли. Одновременно возрастают издержки работников, связанные с получением меньшей заработной платы (а то и с ее отсутствием), с переживанием стресса и т.д. В результате позиции сторон начинают сближаться, становятся возможными взаимные уступки сторон – компромисс. Как справедливо отмечает Ч. Малвей, «там, где осуществляется забастовка, практически не бывает такого, чтобы одна сторона полностью проиграла»⁸².

Иногда под компромиссом со стороны профсоюза понимается готовность ради улучшения существующего положения в одном отношении пойти на ухудшение в другом, например, при условии повышения тарифных ставок согласиться с уменьшением существующей продолжительности оплачиваемого отпуска.

На наш взгляд, – и это вытекает из сути коллективного договора как призванного предоставлять работникам дополнительные льготы и гарантии – компромисс состоит в следую-

⁸² Mulvey Charles. The Economic Analysis of Trade Union. P. 87.

шем: выдвигая свои предложения, работники при согласии работодателя на принятие одних предлагаемых ими улучшений могут уступить в уровне других предложений (или даже отказаться от них). Выигрыш работодателя состоит при этом в снижении его издержек по сравнению с теми, которые бы он имел в случае реализации предложений профсоюза в полном объеме. Действительный компромисс при заключении коллективных договоров исключает ухудшение существующего положения работников.

Отсюда следует, что, предлагая в качестве проекта для ведения коллективных переговоров действующий на предприятии коллективный договор, профсоюз оказывается в заведомо проигрышном положении. Уступка в коллективном трудовом споре со стороны профсоюза будет означать тогда урезание уже имеющихся льгот и гарантий работникам, влекущее за собой ухудшение положения работников по сравнению с существующим. Профсоюз должен предвидеть подобную ситуацию и выдвигать проект коллективного договора, улучшающий нормы действующего, в том числе и создавая определенный задел для уступок работодателю, не ухудшающих социально-экономического положения работников.

Если бастующим работникам, добивающимся улучшения жизни, не удастся отстоять даже прежде достигнутого, то это – не компромисс, а вынужденное отступление, поражение.

Риск поражения не умаляет принципиальной значимости забастовок для работников, организованных в профсоюзы. Признание поражения должно послужить мобилизации профсоюзов для более активной борьбы в последующем, при более благоприятных обстоятельствах.

Даже проигранная забастовка убеждает работодателя, что обращение профсоюза к ее угрозе – не пустые слова, что профсоюз в состоянии применить это средство. Тогда в новой ситуации при решении вопросов, затрагивающих интересы работников, работодатель будет вынужден считаться с силой профсоюза.

Понимая компромисс в обоснованном выше смысле, можно согласиться с Ч. Малвеем, характеризующим заключение коллективного договора как процесс, «в котором профсоюзы и работодатели стремятся максимизировать свою выгоду и в котором угроза забастовки диктует каждой стороне взаимные уступки».⁸³ Безусловно, угроза забастовки образует существенное определение процесса принятия коллективного договора, как фиксирующего обязательства работодателя по удовлетворению интересов развития работников.

Если при заключении коллективного договора, работники, организованные в профсоюз, не опираются на силу – не используют забастовку или ее угрозу – то ни о каком компромиссе не может быть и речи. Вопрос о принятии или отклонении предложений работников решается работодателем сугубо по его собственному усмотрению, без оглядки на позицию профсоюза, как не подкрепленную силой. Коллективные переговоры вырождаются в совещание представителей собственника средств производства с представителями работников об условиях найма рабочей силы. Работники утрачивают способность обеспечивать посредством профсоюза выигрыш в условиях найма по сравнению с торгом в одиночку.

⁸³ Cit. op. P. 81.

Наряду с совещаниями сторон трудовых отношений, идущими под видом коллективных переговоров, в некоторых случаях возможны коллективные переговоры в форме консультаций. Такое бывает, когда сильная профсоюзная организация и работодатель понимают, что установленных законом сроков ведения коллективных переговоров недостаточно для отыскания взаимоприемлемых решений, и желают отсрочить тот момент, после которого неурегулированность разногласий приводит к началу забастовочной борьбы. Понятно, что суть происходящего определяется не юридической формой, а соотношением сил сторон.

В борьбе за интересы работников посредством коллективных действий могут проявляться и специфические интересы профсоюзного актива, особенно, штатных профсоюзных работников. Согласно «политической модели забастовочной борьбы»⁸⁴, профсоюзные работники, располагая информацией о том, что предприниматель не может удовлетворить в полном объеме требования работников, тем не менее, иницируют забастовку. В ходе забастовки, когда позиция работников смягчается, осуществляются требования, изначально приемлемые для работодателя. Это дает профсоюзным функционерам репутацию «стойких бойцов», что реализует их заинтересованность в сохранении своей должности в профсоюзе.

Допуская возможность подобной линии поведения профсоюзных функционеров, следует считать куда более типичным с их стороны обычное соглашательство с работодателем, препятствующее эффективной забастовочной борьбе.

⁸⁴ См.: Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Указ. соч. С. 521–525.

В любом случае, сила профсоюзной организации зависит и от того, насколько социально-экономическое положение представителей интересов работников совпадает с положением самих работников. Такое совпадение максимально достижимо при выполнении профсоюзной работы в порядке совмещения с основной производственной деятельностью.

Необходимость силы профсоюзов не исчерпывается заключением коллективного договора. Признание работодателем обязательств перед работниками вовсе не исключает отказа от выполнения этих обязательств, если это сулит ему дополнительную выгоду. В экономической теории прав собственности небезосновательно утверждается: «Максимизирующие полезность индивидуумы всегда будут уклоняться от условий договора (т.е. представлять услуги меньшего объема или худшего качества) в тех пределах, в каких это не угрожает их экономической безопасности».⁸⁵ С учетом того, что работодатели обладают на предприятии экономической властью, именно им свойственно выступать в качестве подобных индивидуумов.

Борясь с нарушением коллективного договора, профсоюз может обратиться в прокуратуру, организовать массовую подачу исков работников в суд. Однако исход обращения в прокуратуру и суд отнюдь не однозначен для работников, а, главное, ответственность работодателя за нарушение коллективного договора может оказаться многократно ниже выгоды, полученной от нарушения. Не игнорируя силу правосудия, профсоюзы в то же время не должны полагаться только на нее.

⁸⁵ Капельюшников Р.И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем) / Отв. ред. В.И. Кузнецов. М.: ГСПИ ИМЭМО АН СССР, 1990. С. 30.

Забастовка или ее угроза – это средства, позволяющие работникам обеспечивать выполнение коллективного договора, сокращая до минимума те пределы, в которых уклонение предпринимателя от принятых обязательств не угрожает его «экономической безопасности», то есть прибыли. Вот почему отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора надо понимать как необходимость применения забастовок при нарушении отмеченных условий. А поскольку у работодателя может быть свое представление о том, как он выполняет обязательства, то для профсоюза целесообразнее вообще не отказываться от забастовок. Тем более, что работодатель ни при каких обстоятельствах не отказывается от своего права на увольнение работников, наложения на них взысканий и т.д., что образует источник его силы.

Больше того, реализация работодателем обязательств в рамках принятого коллективного договора не исключает необходимости внесения в существующий документ положений, позволяющих дополнительно улучшить положение работников при появлении возможностей для этого. Трудящиеся как субъекты развития производства должны, по крайней мере, участвовать в присвоении его результатов. В противном случае происходило бы относительное – относительно положения работодателя – ухудшение положения работников. Относительное ухудшение, даже если оно сочетается с ростом реальной заработной платы, ущемляет экономические интересы тружеников.

В профсоюзном движении принято выделять наряду с трудовыми конфликтами, связанными с нарушением коллективных договоров, конфликты, возникающие при стремлении их

улучшить. В Дании, например, они даже получили разное название: в первом случае говорят о «правовых конфликтах», во втором – о «конфликте интересов».⁸⁶ Разумеется, и «конфликт интересов» имеет правовой характер, так как предполагает определенные правовые рамки для его разрешения и связан с совершенствованием локального нормативного акта.

Совершенствование коллективного договора также предполагает опору профсоюзов на силу забастовки или ее угрозы. При этом возможные ссылки на «неэтичность» таких действий при соблюдении работодателем норм коллективного договора необоснованны. Если бы работодатель добровольно использовал часть возрастающих доходов предприятия для улучшения положения работников, тогда бы не было основания бастовать. Но вся проблема в том, что работникам приходится бороться, предотвращая относительное ухудшение своего положения.

Мириться с относительным ухудшением положения работников, значит снижать стимулы предпринимателя к дальнейшему развитию производства, что в перспективе может привести к утрате конкурентоспособности предприятия, а также – подготовить предпосылки для абсолютного ухудшения (тем более вероятного, чем значительнее темпы инфляции). Поэтому забастовки нельзя откладывать до того времени, когда ситуация на предприятии станет хуже. Если профсоюз «дождется» такой ситуации, тогда, даже при активной стачечной борьбе, работники добьются меньшего.

⁸⁶ См.: SID представляет себя // Профсоюз разнорабочих Дании, SID. 1994. С. 47.

Опора во взаимоотношениях работников с работодателями на силу профсоюзного объединения, которой противостоит сила собственности на средства производства, обеспечивает таким взаимоотношениям характер социального партнерства. В самом деле, среди основных принципов социального партнерства можно выделить: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, обязательность выполнения коллективных договоров, контроль за их выполнением, ответственность за невыполнение коллективных договоров. Очевидно, что все эти принципы реализуемы на практике, когда профсоюзы обладают силой.

С точки зрения социального партнерства не вина или недостаток профсоюзов, что при реализации своих интересов, основу которых составляют интересы общественного развития, они вынуждены прибегать к силе. Бессильные профсоюзы не в состоянии обеспечить уважение работодателем интересов работников, принятие требуемых обязательств и их выполнение. Работники, отстаивающие свои интересы в принятии и реализации коллективных договоров, как сторона трудовых отношений не соответствуют понятию партнеров.

Использование забастовок для заключения и выполнения коллективного договора образует необходимое условие эффективного ведения стачечной борьбы. Руководствуясь коллективным договором, профсоюз в состоянии контролировать взаимодействие с работодателем по всем аспектам, определяющим социально-экономическое положение работников, предупреждая ситуации, когда удовлетворение какого-либо требования работников осуществляется в ущерб другим условиям найма. Значимость реализуемых целей обуславливает и значимость

забастовок как средства их обеспечения: ориентируясь на коллективный договор, бастующие используют силу забастовки для решения приоритетных задач, реализации весомых интересов.

Возможны ситуации, когда работникам организаций, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, по закону запрещается проведение забастовок, что потенциально ставит профсоюзы в проигрышное положение в торге об условиях найма работников, дает возможность работодателям диктовать свои условия.

Тогда для заключения и выполнения коллективных договоров, соответствующих интересам работников, профсоюзы оказываются вынужденными организовывать коллективные действия, по своему эффекту равнозначные забастовкам. Так, в свое время использовалось одновременное использование работниками права на отгул. Разумеется, при желании профсоюзная организация всегда может найти способ коллективных действий, формально не подпадающий под понятие забастовки, но затрудняющий функционирование предприятия и побуждающий работодателя пойти на компромисс с работниками.

В некоторых случаях профсоюзные организации вместо забастовок организуют коллективные действия, надеясь повлиять на интересы предпринимателей благодаря широкому общественному резонансу и привлечению государственных органов на свою сторону. Речь идет о митингах, перекрытии автомобильных и железных дорог и т.п. Подобное случается, когда профсоюзные органы не в состоянии организовать забастовку; или когда работники, уклонявшиеся от забастовочной борьбы, больше не могут переносить лишения и т.д. Эти акции подчас приводят к удовлетворению требований работников.

Вместе с тем, данные формы коллективных действий имеют и ряд существенных изъянов с точки зрения интересов трудящихся.

Общественный резонанс митингов, пикетов зависит от средств массовой информации, в большинстве своем финансируемых представителями капитала. В результате проводимые работниками мероприятия могут замалчиваться или получать негативную оценку. Митинги, проводимые в нерабочее время, непосредственно не влияют на ход производства и потому не затрагивают прибыль собственников.

Голодовки – это, как правило, индивидуальный способ борьбы, не сопряженный с угрозой остановки производства. Кроме того, они угрожают жизни и здоровью работников, так что применимы в исключительных случаях, тогда как опора профсоюзной организации на силу должна иметь постоянный характер.

Акции, сопряженные с нарушением общественного порядка, прежде, чем они повлияют на предпринимателей, дают повод для применения силы правоохранительных органов против работников, судебного преследования профсоюзных активистов.

Охарактеризованные выше действия, как правило, не связаны с улучшением коллективных договоров, носят для работников оборонительный характер. Между тем для работников предпочтительнее действовать тогда, когда предприятие нормально функционирует, а не доведено собственником до грани ликвидации.

Таким образом, в арсенале коллективных действий, организуемых работниками с помощью профсоюзов, основная роль

принадлежит забастовкам и действиям, по своим результатам эквивалентным забастовкам. Эти средства могут дополняться другими, рассчитанными на благоприятный для работников общественный резонанс, но не подменяться ими.

Поскольку профсоюзы способны опираться на силу коллективных действий, то их роль как представителей интересов работников в отношениях с частными собственниками средств производства, объективно незаменима. Представительные органы работников, созданные помимо профсоюзов, им не подконтрольные, неизбежно уступают по своему влиянию профсоюзным органам.

Так, в ФРГ по закону предусмотрено создание на предприятиях не профсоюзных комитетов, а производственных советов. В отношении подобных советов отмечается, что менеджмент часто не полностью признает роль производственных советов как участвующих в принятии решений, что уровень развития подобного рабочего представительства весьма ограничен⁸⁷. Все это, безусловно, отражает слабую связь данных органов с профсоюзами.

Не удивительно, что предприниматели, стремясь ослабить позиции работников в коллективных переговорах, зачастую стремятся подменить представительство работников через профсоюзные организации представительством посредством «советов трудовых коллективов», созданных в обход профсоюзов и потому не способных при необходимости организовать забастовку. Безусловно, профсоюзы должны добиваться того,

⁸⁷ Batstoun Eric, Gourlay Stephen. Unions, unemployment and innovation. P. 289.

чтобы именно их органы представляли интересы работников при заключении коллективного договора.

В соответствии с тем, что общность интересов работников проявляется на различных уровнях – профессии, предприятия, территории, отрасли, всей экономики – коллективные переговоры могут иметь многоуровневый характер и завершаться заключением договоров (соглашений) соответствующего уровня.

В условиях прогресса общественного характера воспроизводства рабочей силы ее стоимость у различных профессиональных групп рабочих имеет тенденцию к выравниванию при общем возвышении уровня потребностей работников. С учетом этого профсоюзы, прежде всего, должны вырабатывать единую позицию в области оплаты труда на общенациональном уровне, а также – в решении вопросов о социальном страховании работников, пенсионном обеспечении и т.д.

Для этого в генеральных соглашениях с объединениями работодателей целесообразно не только закреплять принцип соответствия уровня зарплаты стоимости рабочей силы (или достижения такого соответствия), но и предусматривать опережающие темпы роста зарплаты в тех отраслях, в рамках которых исторически сложилось отставание величины зарплаты от среднего уровня.

Основываясь на заключенных таким образом генеральных соглашениях, отраслевые профсоюзы, территориальные объединения профсоюзов призваны заключать свои соглашения, конкретизирующие меры по обеспечению соответствия уровня зарплаты стоимости рабочей силы, улучшению условий труда работников.

Тогда роль коллективных договоров на уровне предприятий будет состоять в том, чтобы, исходя из принципа соответствия уровня зарплаты стоимости рабочей силы, предусмотреть нормы, обеспечивающие дополнительное повышение заработной платы в зависимости от результатов деятельности предприятия, улучшение всего комплекса условий найма.

Например, в Италии с 1953 г. в дополнение к общеотраслевым соглашениям стали заключаться соглашения на уровне предприятий, позволяющие повысить зарплату по сравнению с установленной для всей отрасли. Выигрыш для рабочих был очевиден, поскольку до этого адаптация зарплаты к условиям предприятия находилась в руках менеджмента⁸⁸.

Охарактеризованная система профсоюзного регулирования заработной платы и других условий найма позволяет учитывать особенности социально-экономического положения работников отдельных профессиональных групп, территорий и предприятий. В результате создаются предпосылки для успешного разрешения противоречия между равенством работников, как принадлежащих к рабочему классу, и элементами их неравенства в зависимости от особенностей социально-экономического положения профессий, регионов и т.д.

Многоуровневость коллективных переговоров позволяет не только последовательно выражать интересы работников. Когда работники, организованные в профсоюзы, активно действуют на уровне профессии, предприятия, то эта активность демонстрирует силу профсоюзов и для более широкого круга работников и предпринимателей, что упрочивает силу профсоюзно-

⁸⁸ Horowitz Daniel L. The Italian Labor Movement. P. 293.

го объединения в целом. Вследствие того, что при одновременном заключении договоров (соглашений) на различных уровнях потенциал силы профсоюза умножается, можно согласиться с предположением, что «коллективные переговоры любого уровня, проводимые изолированно, дадут меньший выигрыш в зарплате, чем будучи дополненными переговорами другого уровня. Так, можно постулировать, что переговоры отраслевого уровня *плюс* переговоры от лица работников одной профессии дадут более высокую зарплату, чем только отраслевые переговоры»⁸⁹.

При таких условиях заключение выгодных работникам коллективных договоров и соглашений предполагает централизацию действий профсоюзов. Как справедливо отмечают Э. Бэтстоун и С. Гарлей, «централизованное заключение коллективных договоров дают профсоюзам два потенциально значимых преимущества: во-первых, повышается возможность вести переговоры по широкому кругу вопросов, которые при иных условиях оказались бы в исключительном ведении менеджмента. Во-вторых, это способствует многоуровневому заключению договоров, а, значит, более весомому и гарантированному влиянию профсоюзов»⁹⁰.

Разумеется, принятие отраслевых и генеральных соглашений в интересах работников требует массовых коллективных действий, включая забастовки в рамках всех предприятий отрасли и общенациональные забастовки. Без таких действий

⁸⁹ Mulvey Charles. The Economic Analysis of Trade Union. P. 98.

⁹⁰ Batstoun Eric, Gourlay Stephen. Unions, unemployment and innovation. P. 33.

положение рабочего класса будет ухудшаться, по крайней мере, относительно положения класса капиталистов.

Так, во время второй мировой войны крупные компании США ослабили сопротивление созданию профсоюзов, численность организованных работников возросла до 14 миллионов человек. В этот период забастовки рассматривались как «непатриотичные» действия. В результате обнаружилось следующее: «В то время, как американская промышленность разжирела на прибылях военного времени, благосостояние американских рабочих не выросло. Основательное исследование Калифорнийского университета, опубликованное в 1945 г., ...выявило, что для сохранения «умеренного стандарта жизни» типичной американской семье из 4 человек требуются 50 дол. в неделю, между тем промышленные рабочие зарабатывали в среднем только 40,98 дол. в неделю (рабочим металлургии платили 45,60 дол., рабочим автомобилестроения – 44,81 дол., энергетикам – 41,25 дол., рабочим швейной промышленности – 23,75 дол.)»⁹¹. Очевидно, что работодатели не захотели делиться с работниками, отказавшимися от забастовочной борьбы, возросшими доходами от государственных военных контрактов.

В централизованной системе борьбы за выгодные для работников договоры и соглашения ключевая роль принадлежит, на наш взгляд, профсоюзным организациям предприятий, как непосредственным носителям силы профсоюзов. Забастовки, даже широкомасштабные, осуществимы именно работниками предприятий.

⁹¹ Reich Robert B. Supercapitalism. The Transformation of Business, Democracy, and Everyday Life P. 32–33.

Обречены на неудачу попытки создания забастовочных органов на национальном уровне, если они не связаны с первичными профсоюзными организациями и формируются без их решающего участия. К тому же остается под вопросом, в чьих интересах будут действовать подобные органы, которые не в состоянии заручиться поддержкой профсоюзных организаций предприятий.

Ключевая роль профсоюзных организаций предприятий в заключении коллективных договоров и соглашений вызывает соответствующую реакцию работодателей. Если успех коллективных действий работников определяется боеспособностью первичных профсоюзных организаций, то дезорганизация последних подрывает основу силы стороны работников и позволяет работодателям диктовать свои условия найма.

Арсенал возможных средств нарушения нормальной работы профсоюза на предприятии весьма обширен, в их числе – преследование профсоюзных активистов-организаторов забастовок, которое может совершаться при формальном следовании нормам закона. Разумеется, такая тактика собственников средств производства повышает градус конфронтации сторон трудовых отношений, что, в конечном счете, негативно отразится на прибыли. Однако и в этом случае соображения непосредственной выгоды могут перевесить долгосрочные интересы развития производства.

Поэтому профсоюзы должны добиваться включения в коллективные договора, соглашения, а также законодательство гарантий профсоюзной деятельности на предприятиях, в том числе предусматривая меры дополнительной защиты профсо-

юзных активистов от увольнений, обусловленных их профсоюзной деятельностью.

Подобные меры подчас трактуются представителями интересов работодателей как дискриминационные по отношению к остальным работникам. Между тем специальная защита работников, находящихся в менее благоприятном социально-экономическом положении, не подходит под понятие дискриминации, предполагающей разное отношение к работникам с равной квалификацией и занятым в одинаковых условиях.

Никто не считает дискриминацией основной массы работников – и для этого нет объективных оснований – введение сокращенного рабочего времени для занятых во вредных условиях труда, выдачу им специальных средств защиты, дополнительного питания.

Профсоюзные активисты, подвергаясь риску увольнений, уменьшения заработной платы и т.д., вследствие выполнения своих общественных обязанностей организаторов забастовочной борьбы, объективно находятся в менее благоприятных социально-экономических условиях, чем остальные работники. В этом качестве они подвергаются дискриминации.

Соответственно меры их дополнительной социальной защиты имеют антидискриминационный характер, способствуют осуществлению равенства социально-экономических прав всех работников, независимо от их принадлежности к профсоюзам и их роли в профсоюзной организации.

Заключение и реализация коллективных договоров и соглашений с опорой на силу забастовок позволяют работникам улучшать свое социально-экономическое положение. Но даже забастовочная борьба не в состоянии обеспечить приоритет

интересов наемных работников в капиталистической экономике.

Забастовки – это периодические проявления силы объединенных трудящихся. Непрерывно бастовать невозможно, хотя бы и при использовании наиболее выгодных для работников форм стачечной борьбы. При функционировании производства экономическая власть остается в руках капиталистов, использующих ее для организации хозяйства непосредственно в интересах прибыли. Выработка и принятие стратегических решений, как прерогатива собственников, остаются неподконтрольными профсоюзам.

Вместе с тем развитие рабочего класса, наемных работников непроизводительного труда создает предпосылку для роста их профсоюзной организованности, приобретающей самостоятельную ценность гарантии прогресса основной производительной силы общества. К. Маркс, характеризуя профсоюзное движение, справедливо отмечал: «Если первой целью сопротивления являлась лишь охрана заработной платы, то потом, по мере того, как идея обуздания рабочих в свою очередь объединяет капиталистов, коалиции, вначале изолированные, формируются в группы, и охрана рабочими их союзов против постоянно объединенного капитала становится для них более необходимой, чем охрана заработной платы»⁹².

Процесс развития профсоюзов как объединения наемных работников труден, противоречив и требует целенаправленных действий.

⁹² Маркс К. Нищета философии // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. Т. 4. С. 131.

4. Развитие профсоюзов как объединений наемных работников

Развитие профсоюзов – это прогресс в организации работников по профессиям, для борьбы за осуществление интересов рабочего класса, требующих обеспечения благосостояния и свободного развития всех членов общества.

Успешной такая борьба может быть, только будучи целенаправленной. Поэтому развитие профсоюза предполагает, прежде всего, все более последовательное выражение интересов работников в борьбе за заключение и реализацию коллективных договоров и соглашений.

Обобществление труда закономерно приводит к объединению в трудовом процессе на предприятиях, в отрасли и т.д. работников разных профессиональных групп, у которых появляются тем самым общие социально-экономические интересы. Соответственно прогресс профсоюзов означает их способность все более эффективно сочетать профессиональные интересы различных групп работников в общей борьбе за улучшение социально-экономического положения всех этих групп.

Деятельность профсоюзных организаций требует определенных материальных ресурсов. Поэтому развитие профсоюзов включает и прогресс в их ресурсном обеспечении.

Опора профсоюзов на силу коллективных действий становится тем надежнее, чем шире охват работников профсоюзным членством. Следовательно, объективно требуется переход к всеобщему участию работников в профсоюзных организациях.

Можно согласиться с Э. Бэтстоуном и С. Гарлейем, когда они отмечают: «Профсоюз тогда развит, когда налицо три эле-

мента – способность представлять интересы особых групп, средства для согласования различных интересов и организационные ресурсы, – и все это существует наряду со стопроцентным членством работников в профсоюзе»⁹³.

Прогресс профсоюзов получает итоговое выражение в их возрастающем влиянии на формирование предпосылок развития работников. Чем успешнее работники, организовавшиеся в профсоюзы, разрешают противоречия экономических интересов в соответствии с собственными интересами, тем выше уровень развития профсоюзов.

4.1. Организационные предпосылки эффективного представительства профессиональных интересов работников

Способность выражать профессиональные интересы работников зависит от многих факторов. Определяющим с социально-экономической точки зрения выступает экономическое положение тех членов профсоюза, которые непосредственно выражают интересы работников при принятии и реализации коллективных договоров.

Последовательное выражение интересов работников, с одной стороны, требует специализации на данном виде деятельности по управлению профсоюзной организацией. Это предполагает наличие у членов профсоюза достаточного времени для написания и обсуждения проекта коллективного договора, участия в коллективных переговорах, контроля за выполнени-

⁹³ Batstoun Eric, Gourlay Stephen. Unions, unemployment and innovation. P. 26.

ем договора и других управленческих функций при условии сохранения обычной оплаты.

С другой стороны, необходимы не только доскональное знание положения профессиональной группы работников, интересы которой требуется выразить и представлять, но и принадлежность к этой группе, благодаря чему профессиональные интересы являются собственными интересами их представителя.

В условиях действия свойственного капитализму закона разделения труда как социально-экономического закрепления больших групп людей за экономически неоднородными видами деятельности требование специализации в управлении профсоюзом зачастую реализуется в следующей форме: значительный объем ключевых управленческих функций выполняется в профсоюзе людьми, не участвующими в профессиональной деятельности работников, образующих профсоюзную организацию. Речь идет не только о специалистах в области бухгалтерии, права и т.д., но главное – об избираемых руководителях профсоюзных органов, о тех, кто непосредственно представляет интересы работников в отношениях с работодателем.

Такие представители, несомненно, располагают временем для управленческой работы в рамках профсоюза и в этом отношении имеют возможность выразить интересы работников. Но они являются служащими по найму у профсоюзной организации, и потому их социально-экономическое положение существенно отличается от положения работников, объединенных профсоюзом, особенно в случае рабочих профсоюзов. В результате возникает целый ряд проблем: недостаточная ин-

формированность руководителей профсоюза о потребностях работников; выход профсоюзного руководства из-под повседневного контроля членов профсоюза; существенное отличие собственных социально-экономических интересов руководителей от тех экономических интересов, которые они призваны представлять.

В профсоюзной практике предпринимаются меры для решения этих проблем. Регулярное участие выборных профсоюзных работников в собраниях профсоюзных групп, цехов и подразделений повышает меру информированности профсоюзных работников о проблемах профсоюза, дает возможность определенного контроля за ними со стороны членов профсоюзной организации. Достижению этих целей способствует и регулярное издание профсоюзных газет, ведение сайтов профсоюзных организаций и т.д.

Установление оплаты профсоюзных руководителей на уровне не выше средней для работников, образующих основу профсоюза, в этом отношении сближает положение представителей интересов работников и самих членов профсоюза.

Иногда гарантией эффективной деятельности профсоюзного руководителя рассматривается его предшествующий трудовой стаж в качестве работника профессии, определяющей профиль профсоюзной организации. Безусловно, такой опыт важен для профсоюзного управленца. Однако его наличие не избавляет от необходимости глубокого освоения знаний по экономике, праву и т.д. для успешного выполнения управленческой работы. Главное же, прежняя трудовая биография не отменяет объективного факта изменения экономических интересов человека, избранного на освобожденную от производ-

ственной деятельности работу и попадания его в противоречивую ситуацию представительства интересов иной для него социальной группы.

У человека, избранного на оплачиваемую профсоюзную должность на достаточно продолжительный срок, например, 3 года, появляются экономические интересы в ее сохранении. Если профсоюзный руководитель «выходит» из рабочих, то настолько улучшает условия и содержание своего труда, что возврат к прежней работе объективно будет означать ухудшение его положения. Заинтересованность в удержании оплачиваемой профсоюзной должности усиливается и вследствие деqualификации по прежней специальности, снижения трудоспособности по состоянию здоровья, возрасту. Следовательно, становится объективно возможной подмена цели служения профсоюзной организации целью сохранения за собой должности в ней, что образует основу бюрократизма в профсоюзном движении.

Не следует думать, что бюрократические тенденции реализуемы только за счет добросовестного выполнения профсоюзных обязанностей. Главная обязанность – организовывать борьбу за принятие, реализацию и улучшение коллективного договора (соглашения) – требует большего напряжения сил, личного мужества. От ее выполнения можно уклониться, не рискуя потерей профсоюзной должности, под предлогами нецелесообразности или несвоевременности выдвижения нового коллективного договора, дополнительных требований в него, неготовности работников к коллективным действиям и т.п. Одновременно возможен перенос центра тяжести в профсоюзной работе на задачи не первостепенной значимости, непосред-

ственно не сопряженные с конфликтом сторон трудовых отношений, но положительно влияющие на репутацию профсоюзного управленца: распределение путевок, организацию досуга, детского отдыха.

Чем дальше заходит подмена приоритетов в деятельности должностного лица профсоюза, тем значительнее отрыв его от задачи представлять интересы работников. Снижается его потребность в общении с членами профсоюза, что еще больше отчуждает его от них.

Тогда жизненно важный для него вопрос о переизбрании на новый срок будет решаться за счет привлечения на свою сторону определенного круга лиц, прежде всего из выборного профсоюзного актива, с использованием для этого профсоюзных средств. На этом пути естественен отказ от ограничений в оплате труда профсоюзных функционеров размерами средней заработной платы работников. Одновременно начинается давление на тех профсоюзных активистов, кто борется с бюрократизацией профсоюза и потенциально способен возглавить профсоюзную организацию.

Е. Бэтстон и С. Гарлей справедливо отмечают, что работа цеховых старост (руководителей профсоюзов) с полным отрывом от производства способствует развитию «олигархического лидерства», когда профсоюзные органы «превращаются из средства контроля от лица работников в инструмент контроля над ними»⁹⁴.

⁹⁴ Batstoun Eric, Gourlay Stephen. Unions, unemployment and innovation. P. 71.

В результате возникает и углубляется раскол профсоюзной организации на «верхи», формирующие ее политику, сообразуясь с собственными бюрократическими интересами, и «низы», теряющими возможность определять стратегию профсоюза в своих интересах.

Профсоюзные работники, оторванные от производственной деятельности, тем легче подвержены превращению в бюрократов, чем дальше отстоит уровень управления профсоюзными делами от проблем конкретных предприятий. Работники территориальных, отраслевых, общенациональных профсоюзных органов теряют связь с жизнью первичных профсоюзных организаций.

Это не означает, что коллективные действия в интересах работников прекращаются полностью, но они, безусловно, утрачивают эффективность.

Бюрократические устремления профсоюзных функционеров могут быть в значительной степени нейтрализованы благодаря активному участию работников – членов профсоюза в делах организации. Однако, очевидно, что борьбе с бюрократизмом противостоит борьба бюрократов против усиления влияния работников в управлении профсоюзом. Поэтому освобождение руководящих органов профсоюзов от управленцев, переставших служить интересам работников, может быть долгим и трудным делом. И оно не гарантирует от бюрократического перерождения вновь избранных управленцев в силу отрыва их от производственной деятельности, объединяющей работников.

Фактор бюрократизации определяется внутренними для профсоюза причинами. Их действие дополняется влиянием со стороны работодателя.

Для работодателя затраты на подкуп (прямой или замаскированный) профсоюзного функционера несопоставимо ниже потенциальных издержек от забастовочной борьбы, организуемой профсоюзом. Выгода от подобной меры будет диктовать попытки ее осуществления.

Бюрократическая трансформация профсоюзного работника создает предпосылки для его уступчивости в отношении подобных предложений работодателя. Когда профсоюзный функционер продает свои услуги противоположной по отношению к работникам стороне трудовых отношений, бюрократизм дополняется коррупцией.

Возможен и более «благовидный» вариант: профсоюзный бюрократ переходит на административную должность к работодателю, сразу обеспечивая себе и повышение зарплаты, и продвижение по служебной лестнице, недостижимые в рамках профсоюза.

Немногое меняет в проведенном анализе предпосылка о том, что освобожденный профсоюзный работник в перспективе готов вернуться на работу по прежней специальности. Условия возвращения, как правило, зависят от работодателя, так что в этом отношении возникает дополнительная зависимость функционера от собственника.

Защищая профсоюзное движение от обвинения в коррупционности, Р. Фриман и Дж. Медофф пишут: «Картина профсоюзов как недемократических институтов, направляемых коррумпированными боссами – это миф. Большинство профсоюзов в высокой степени демократичны, их члены имеют доступ к принятию решений, особенно на местном уровне. Если кор-

рупция и существует в некоторых профсоюзах, ее проявления наблюдаются лишь в некоторых отраслях»⁹⁵.

Безусловно, коррупция – инородный элемент для профсоюзов, отрицающая их сущность как добровольного объединения тружеников для борьбы за общие интересы. Но этому отрицанию способствует обособление экономических интересов профсоюзных функционеров от интересов работников. А поскольку избрание профсоюзных работников с полным освобождением от производственной работы пока является принятым в профсоюзных организациях, то постоянно существуют угроза коррумпированности профсоюзных боссов.

Приходится констатировать неизбежное следствие подобного способа избрания на профсоюзные должности. Экономическое положение таких управленцев в слабой степени зависит от положения работников и может быть не только сохранено, но и улучшено при действиях, которые не связаны с ростом благосостояния членов профсоюза и даже наносят ему ущерб. Профсоюзные управленцы объективно попадают в ситуацию противоречия основной массы их личных экономических интересов интересам организации борьбы за общие интересы работников.

Постоянно разрешать эти противоречия, доходящие до острого конфликта, в пользу общих интересов способны люди, готовые возвыситься над соображениями личной выгоды, приверженные идеям социального равенства, то есть движимые мотивами, которые прямо противоположны господствующим

⁹⁵ Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? P. 22.

при капитализме. Следует ожидать, что самоотверженное служение профсоюзных управленцев борьбе за общие интересы рабочих (работников) будет скорее исключением, чем правилом. В результате типичные профсоюзные управленцы относятся к интересам работников, которые они должны представлять, как к несобственным, бюрократически. Ключевые функции организации забастовочной борьбы оказываются в подавляющем большинстве случаев в руках управленцев, которые менее всего заинтересованы, а то и вовсе не заинтересованы, в ее ведении.

Избрание на профсоюзные должности лиц, полностью прекращающих производственную деятельность, негативно влияет на активность членов профсоюза не только в силу неизбежности ее бюрократических ограничений.

В соответствии с капиталистической традицией получать за деньги услуги члены профсоюза начинают рассматривать наем своих профсоюзных представителей как приобретение услуг борцов за интересы работников. В этом проявляются и некоторые собственные интересы работников, связанные с уклонением от издержек личного участия в общей борьбе. И тогда возникает стремление переложить ее ведение на плечи профсоюзных управленцев: «Мы вам платим за это, вы и боритесь».

При отмеченных обстоятельствах профсоюзные руководители, искренне желающие принести пользу работникам, сосредотачиваются на способах борьбы, которые они в состоянии выполнять лично. Обращения в прокуратуру, трудовую инспекцию и суды, в органы законодательной и исполнительной власти, к представителям работодателя начинают занимать ос-

новное время профсоюзных управленцев. Втягиваясь в эту деятельность, они попадают в ситуацию, когда остается все меньше времени и сил для подготовки коллективных действий работников. Одновременно у членов профсоюза укрепляется иллюзия, что требуемых результатов добьются без их активного участия. Стереотип борьбы профсоюзного лидера в одиночку, борьбы за работников, но, по сути, вместо них становится в профсоюзной организации преобладающим.

Сведение борьбы за интересы работников к деятельности профсоюзных управленцев вступает во все более острое противоречие с необходимостью для профсоюза опираться на забастовки как основную форму коллективных действий. И чем активнее подобная деятельность, тем слабее профсоюзная организация.

Нарастающее несоответствие способов действий существующим задачам может привести к психологическому надлому. И тогда следуют акты отчаяния – например, индивидуальная голодовка председателя профкома, – обычно завершающиеся уходом от борьбы. Личная драма профсоюзного управленца не заслоняет того факта, что бездействие работников (или отсутствие подготовки к действию) в условиях постоянного давления со стороны работодателя сопряжено с их деморализацией, лишаящей профсоюз силы забастовочной борьбы.

Таким образом, принцип организации управления профсоюзом, при котором выборные должностные лица полностью прекращают производственную деятельность, отрицает гарантии выражения и реализации интересов работников. Он противоречит развитию профсоюзов.

Если проблема состоит в том, что представление интересов работников и организация забастовочной борьбы требуют специализированной управленческой деятельности, но выполнение ее только или преимущественно управленцами отрицает ее соответствие интересам членов профсоюза, то разрешается противоречие посредством осуществления управленческих функций, главным образом, теми членами профсоюза, которые продолжают производственную деятельность. Это означает сочетание членами профсоюзов данных видов деятельности.

Такое сочетание должно происходить способами, обеспечивающими работу профсоюзных органов. Так, не редким стало участие рабочих в заседаниях профсоюзных бюро и комитетов в рамках рабочего времени с сохранением среднего заработка. Закон дает право освобождать рабочих, включенных в состав комиссий по коллективным переговорам, от производственной деятельности на все время ведения коллективных переговоров. В результате рабочие начинают выполнять управленческие функции в объемах, позволяющих осваивать профсоюзную работу.

Отмеченные формы, являясь целесообразными, все же имеют эпизодический характер. При их реализации непрерывность управления профсоюзом по-прежнему обеспечивается профсоюзными управленцами, что сохраняет основу для бюрократических тенденций. Об этом свидетельствует опыт даже самых лучших профсоюзных организаций.

Как отрицание основы бюрократизма закономерен этап перехода к совмещению профсоюзными активистами производственной деятельности с работой в качестве председателей и заместителей председателя профкомов. Возможно, для члена

профсоюза это будет работа по графику: неделя (месяц) на рабочем месте, неделя (месяц) в профкоме. Для этого потребуются разделить профсоюзную ставку между двумя работниками и предусмотреть возможность такого графика в коллективном договоре.

Если окажется, что работы в отмеченном режиме в течение полугода – года достаточно для основательного освоения выполняемых профсоюзных функций, таких работников на ответственных профсоюзных должностях можно будет заменить новыми. Так расширяется актив рабочих, готовых к самостоятельному выполнению ответственных профсоюзных функций и систематически их выполняющих. Непрерывность управления профсоюзом начинает обеспечиваться преимущественно за счет труда данных совместителей.

При таких условиях остающиеся освобожденные профсоюзные управленцы все больше будут заниматься консультированием активистов, подготовкой проектов документов и т.д., а не принятием решений. Ключевая роль в профсоюзном руководстве перейдет к работникам, образующим профсоюз. Представлять интересы работников будут не те люди, которые, имея иное социально-экономическое положение, вынуждены узнавать о проблемах членов профсоюза, а сами работники, наиболее к этому подготовленные.

Тогда и организацию забастовочной борьбы в решающей степени станут осуществлять профсоюзные активисты-работники, улучшающие свое материальное положение, непосредственно участвуя в коллективных действиях, и, на равных с товарищами, несущие ее тяготы. Забастовочные действия

будут освобождаться от негативного влияния бюрократических интересов.

Когда основной объем повседневной работы руководящих профсоюзных органов начинают выполнять рабочие-совместители, тогда устанавливается эффективный контроль членов профсоюза за руководством организации. При практике делегирования работников в профкомы от профсоюзных организаций подразделений, в отраслевые и т.д. органы – от профкомов, появляется реальная возможность своевременного отзыва тех, кто не справляется с ответственными обязанностями, и замены их новыми активистами. Руководящие профсоюзные органы все эффективнее будут организовывать коллективные действия в общих интересах работников.

Разумеется, у работников, временно выполняющих ответственные профсоюзные функции, будет возникать порождающая бюрократические тенденции заинтересованность в продлении своего статуса в ущерб привлечению новых активистов к управлению, в постепенном уходе от производительного труда. Но одно дело – бороться с нарушениями демократического принципа совмещения профсоюзной и производственной работы, другое – с проявлениями бюрократического принципа отрыва профсоюзных функционеров от производственной деятельности, объединяющей членов профсоюза. Чем последовательнее реализуется принцип совмещения профсоюзной и производственной работы, тем интенсивнее изживаются элементы бюрократизма.

При развитии практики профсоюзного совместительства у работников пропадает основание перекладывать ведение борьбы на плечи выборного актива, так как активисты, выполняя

руководящую работу временно, сохраняют, в основном, то же социально-экономическое положение, что и их товарищи.

Члены профсоюза, работая бок о бок с выборными руководителями, будут находиться под влиянием их передового примера, освобождаясь от боязни выполнять ответственные профсоюзные функции, включаясь в повседневную работу по контролю за реализацией коллективного договора и обсуждению предложений в него, по подготовке коллективных действий.

Постепенный рост численности членов профсоюза, получивших опыт совместительства, будет умножать способность профсоюза к организованным коллективным действиям, включая самые эффективные формы забастовочной борьбы. Достижения в борьбе станут вдохновлять работников на еще более энергичное участие в управлении профсоюзной организацией, а посредством неё – и производством.

Таким образом, переход к организации управления профсоюзом на основе сочетания работниками ответственных профсоюзных функций и производительного труда образует ключевую предпосылку возрастания силы профсоюза, а значит, и его развития. Только на этом пути в профсоюзах утверждается приоритет интересов работников, отрицается доминирование бюрократических интересов профсоюзных должностных лиц.

Ситуация управления коллективными действиями без профсоюзных чиновников типична для возникающих профсоюзных организаций. В этот период на ключевых участках руководства борьбой находятся люди, которые или не порывают со своей производственной деятельностью, или, отходя от нее, еще не отделяют своих интересов от общих и действуют заодно с то-

варищами. При сплоченности работников, их воодушевлении, естественном для борьбы за общие интересы, не удивительны успехи профсоюзов.

Проблема в том, что, возникнув и утвердившись, профсоюзы обычно не закрепляют демократический принцип организации управления на основе совмещения производственной и управленческой работы, а стихийно следуют капиталистической практике организации управления посредством найма управленцев. Но если власть частной собственности гарантирует подчинение интересов наемных менеджеров интересам капитала (хотя в корпорациях не обходится без бюрократизма менеджеров), то работники, передоверившие ключевые функции наемным управленцам, фактически теряют власть в своем объединении. Не случайно в США в конце 50-х годов пришлось принимать закон о перевыборах профсоюзных боссов, чтобы ограничить их засилье в профсоюзах.

Принцип выполнения ключевых управленческих функций в профсоюзе самими работниками присущ также организациям, численность членов которых недостаточна, чтобы за счет профсоюзных взносов выплачивать заработную плату управленцу. С ростом численности обычно внедряется практика штатных профсоюзных руководителей, демократическая организация профсоюза оказывается подорванной.

В условиях, когда в большинстве крупных профсоюзных организаций руководящие должности занимают управленцы, отказавшиеся от трудовой деятельности по специальности, неизбежны бюрократическое противодействие назревшим мерам развития профсоюзов. Не приходится ожидать поддержки этих мер со стороны работодателей и капиталистического го-

сударства. Требуется широкомасштабная разъяснительная и организационная работа в интересах миллионов работников, осуществляемая их наиболее сознательными представителями.

Обеспечение интересов профессиональной группы рабочих, исторически и логически составляющее исходную задачу профсоюза, на практике осуществляется в условиях совместного труда работников различных профессий.

Среди профессиональных групп работников производственного предприятия объективно выделяется группа основных производственных рабочих, которые непосредственно участвуют в создании продукта, определяющего профиль предприятия в системе общественного разделения труда. Роль рабочих других профессий состоит в обеспечении материальных условий труда рабочих основной профессии. Работники управленческого аппарата призваны осуществлять управление трудовым процессом с учетом ключевой роли основного производства. Тем самым все группы работников находятся в единстве в рамках кооперации труда, функционируя, как совокупный работник, и постольку имеют общие экономические интересы, связанные с улучшением своего положения на основе развития производства.

В то же время у каждой группы работников имеются специфические интересы, обусловленные различиями в условиях и содержании труда. Эти различия могут иметь существенный характер – между работниками производительного и непосредственно не производительного труда, управленческого и исполнительского. Различия экономических интересов работников в рамках единства порождают противоречия в системе интересов, тем более, когда работники управления должны

обеспечивать организацию производства ради прибыли. Поэтому для профсоюза возникает объективная проблема разрешения отмеченных противоречий к выгоде всех работников.

Раз основные производственные рабочие непосредственно участвуют в создании товара, то уровень производительности их труда определяет конкурентоспособность предприятия. Тогда улучшение положения основных производственных рабочих, способствуя росту производительности их труда, открывает возможность улучшения социально-экономического положения и других профессиональных групп.

Эта возможность реализуется на практике. Как уже отмечалось, работники, заключившие с помощью профсоюзов коллективные договора, имеют более высокую зарплату, чем не организованные в профсоюзы. В производственных компаниях США констатируется «определенное позитивное влияние» профсоюзной организованности рабочих (сопряженной с их более высокой зарплатой) на общее вознаграждение «белых воротничков», то есть нерабочих⁹⁶. Дж. Форс и Н. Миллворд, характеризуя ситуацию в Великобритании, пишут: «Ирония жизни в том, что в особенности менеджеры выигрывают от успеха своих подчиненных в коллективно-договорном регулировании заработной платы»⁹⁷.

Улучшение положения других групп работников возможно без позитивного влияния на производительность труда основных производственных рабочих и даже в ущерб ей. Так, сред-

⁹⁶ Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? P. 156–157.

⁹⁷ Forth John, Millward Neil. Union effects on pay levels in Britain // Labour Economics. № 9. 2002. P. 551.

ства, необходимые для доведения уровня заработной платы рабочих до стоимости рабочей силы, для обновления основных производственных фондов, могут направляться на повышение вознаграждения менеджерам, что ведет к снижению производительности труда на предприятии. Поэтому реализация интересов работников независимо от интересов профильной для предприятия профессии чревата ухудшением положения не только основных производственных рабочих, но в перспективе – большинства остальных работников.

Следовательно, при расхождении экономических интересов различных профессиональных групп осуществление их общих интересов требует отдавать приоритет интересам основных производственных рабочих, только тогда достигается улучшение социально-экономического положения всех профессиональных групп.

Сказанное не означает, что заработная плата должна расти только у основных производственных рабочих. Например, если в их работе возникают перебои из-за нехватки инструментов, то их интересам соответствует повышение зарплаты инструментальщикам для привлечения дополнительных рабочих.

Ключевая роль основных производственных рабочих в совместном труде означает, что, в первую очередь, от них зависит нормальный ход производственного процесса, они в наибольшей степени способны приостановить выпуск продукции предприятия. Прекращение труда других групп работников или не окажет немедленного влияния на конечные производственные результаты, или недопустимо с точки зрения интересов работников по соображениям техники безопасности и сохранности оборудования. Поэтому коллективные действия

основных производственных рабочих объективно образует основу силы работников предприятия в борьбе с работодателем за свои общие интересы.

Диалектика экономических интересов групп работников, соотношение их потенциального вклада в забастовочные (коллективные) действия обуславливают, что для развития профсоюзов необходима такая их организация, которая позволяет обеспечивать ключевую роль основных производственных рабочих в коллективных переговорах и коллективных действиях, осуществляемых в соответствии с приоритетом интересов данной профессиональной группы. Речь идет, в первую очередь, о принципах построения профсоюзных организаций предприятий, ибо именно на уровне предприятий непосредственно осуществляется совместный труд, образующий основу организации работников для борьбы за свои интересы.

Если рабочие разных профессий образуют на предприятии свои самостоятельные профсоюзные организации, то рабочие основной профессии также имеют возможность объединиться для выражения и представительства своих интересов и осуществления коллективных действий в соответствии с ними, что позитивно характеризует такую организацию профсоюзной жизни. Однако в подобном случае возникают проблемы согласования деятельности самостоятельных профсоюзов, тем более, что на решение этих вопросов начинают влиять независимые друг от друга профсоюзные органы других уровней.

Как показывает практика, подобные проблемы решаемы. Так, в Швеции отмечаются примеры успешной координации в переговорах о зарплате на уровне фирм организаций, входящих, с одной стороны, в объединение рабочих профсоюзов, а с другой,

– профсоюзов, объединяющих нерабочих⁹⁸. Правда, рабочие основной профессии формально не выделяются в организации из состава других рабочих, что порождает свои проблемы.

Координация деятельности самостоятельных профсоюзных организаций не требуется при образовании на предприятии единого профсоюза. В итоге обеспечивается организационное единство всех профессиональных групп, образующее условие эффективного влияния основной группы на профсоюзную жизнь.

Вместе с тем, если единство профсоюза достигается ценой отказа от организационных предпосылок для выражения и отстаивания специфических интересов профессиональных групп, то это может негативно влиять на положение каждой группы, включая основную. Появляется фактор отрицания приоритета интересов основных производственных рабочих.

Ситуация усугубляется, когда работники основной профессии образуют меньшинство в профсоюзной организации. Они могут оказаться в меньшинстве и в ее руководящих органах, при формировании этих органов на базе пропорционального представительства. Тогда основная профессиональная группа перестает доминировать при принятии решений, призванных обеспечивать приоритет ее интересов.

Очевидно, что использование равного права голоса в профсоюзной организации, объединяющей профессиональные группы с неравным социально-экономическим положением, способно блокировать решения, соответствующие приоритет-

⁹⁸ Meidner Rudolf. Swedish trade unionism: Threats and challenges. P. 43–44.

ным интересам работников. Эта угроза особенно возрастает при доминировании в руководящих органах профсоюзной организации производственного предприятия работников, выполняющих те или иные функции в управленческом аппарате. Поскольку такой аппарат призван обеспечивать не только функционирование кооперации труда, но и извлечение прибыли, то его представители, даже не входящие в состав руководителей, склонны выражать интересы работодателя в профсоюзных органах.

В результате, с одной стороны, снижается заинтересованность основных производственных рабочих в проведении коллективных действий, а с другой, организация забастовочной борьбы возлагается преимущественно на представителей тех групп, которые менее способны или даже враждебны по отношению к ней.

Подобная организация единого профсоюза подрывает его силу, ведет к сдаче работниками своих позиций в отношениях с работодателем.

Для решения проблемы обеспечения приоритета интересов основных производственных рабочих в рамках единой профсоюзной организации целесообразно создавать организационные условия, соответствующие решающей роли этих работников в профсоюзной жизни. Требуется сформировать такой порядок принятия решений, который отражает экономическую силу профессиональных групп, понимаемую как способность воздействовать на работодателя в целях удовлетворения общих интересов работников. Такая сила не обязательно зависит от численности группы, она определяется значимостью в производственном процессе.

Принцип принятия решений в соответствии с экономической силой субъектов присущ современным акционерным обществам. Один обладатель контрольного пакета акций вправе принимать стратегические решения независимо от воли множества обладателей мелких пакетов, ибо контрольный пакет олицетворяет экономическую силу. То, что при этом воля одного превалирует над волями десятков и сотен тысяч, согласуется с равноправием субъектов как граждан: фактическое неравенство акционеров, связанное с обладанием различным по величине капиталом, при принятии решений маскируется принципом формального равенства «одна акция – один голос».

В профсоюзе возможно выделение в единой организации секций, объединяющих работников каждой группы для обсуждения их специфических проблем и подготовки проектов решений, принимаемых сообща. При этом общее решение будет приниматься только тогда, когда оно поддерживается секцией основных производственных рабочих, даже если они составляют меньшинство в составе персонала и профсоюза.

Не исключено, что такой порядок принятия решений придется обеспечивать путем неформальных договоренностей, во избежание обвинений в «дискриминации» по отношению к остальным работникам. Тогда фактическое доминирование основных производственных рабочих при принятии решений по реализации общих интересов работников может опосредствоваться формальным соблюдением равенства «один член профсоюза – один голос».

Очевидно, что утверждение такого принципа взаимодействия различных социально-профессиональных групп в рамках профсоюзной организации, раз оно связано с разрешением

противоречий экономических интересов, требует целенаправленной борьбы за приоритет интересов основных производственных рабочих. В ряде случаев требуется создание организаций разных профсоюзов, которые потом могут взаимодействовать в рамках единого представительного органа, на договорных или конфедеративных началах.

То, что говорилось об условиях эффективной профсоюзной деятельности на производственных предприятиях, с поправкой на специфику профессиональных групп, относится и к непроизводственным предприятиям.

За рамками предприятий также существует необходимость координации профсоюзной деятельности. Она облегчается при образовании объединений, охватывающих различные отраслевые профсоюзы, что ведет также к сокращению издержек на обеспечение деятельности профсоюзов. Дэн Гэллин обоснованно отмечает: «В большинстве индустриально развитых стран профсоюзы путем объединения старались компенсировать растущий разрыв между своими задачами и доступными средствами. В этом случае цель – концентрация ресурсов. В США, Японии, Канаде, Австралии, Новой Зеландии, Германии, Нидерландах, Дании, Финляндии, Швеции, Норвегии, Швейцарии, Испании и Италии объединение профсоюзов происходило в течение ряда лет, при том в Японии и Нидерландах – на уровне конфедерации (национального центра)»⁹⁹.

⁹⁹ Gallin Dan. Labour as a global social force: Past divisions and new tasks // *Global Unions? : Theory and Strategies of Organised Labour in the Global Political Economy* / Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), London and New York, RIPE Series in Global Economy, Routledge, 2002. P. 246.

На таком уровне взаимодействия профсоюзных организаций проблема определения приоритетных интересов начинает выходить за рамки отношений профессиональных групп и приобретать классовый характер. Речь идет о том, что в современных условиях, в отличие от начального этапа профсоюзного движения, профсоюзы объединяют не только рабочих, но и нерабочих (государственных и муниципальных служащих, конторских служащих и т.д.), занимающих в системе общественного производства существенно иное положение по сравнению с рабочим классом.

Улучшение положение рабочего класса – например, улучшение его медицинского обслуживания, повышение образовательного уровня и т.д. – сопряжено с улучшением положения работников непроизводственной сферы. Между тем повышение уровня жизни работников непроизводственной сферы, особенно функционирующей на коммерческой основе, может происходить независимо от повышения благосостояния рабочих. Соответственно, требуется такая организация профсоюзного движения, которая способствовала бы реализации интересов рабочего класса, а потому и всех наемных работников.

Проблема решалась достаточно просто в условиях преобладания рабочих в составе занятых: она проецировалась и на профсоюзные объединения. Однако в настоящее время доля рабочего класса перестает быть абсолютно преобладающей, что сказывается и на профсоюзном движении. Растет доля служащих и специалистов в профсоюзах, появляются объединения, охватывающие только этих работников.

Характеризуя происходящие изменения, Джелле Виссер пишет: «Рабочие и члены профсоюза в производственных пред-

приятных и секторах, затронутых международной конкуренцией, становятся незначительным меньшинством в основанном ими профсоюзном движении. Их голос неизбежно будет иметь все меньший вес в генеральных советах, национальных конфедерациях и в коллективных переговорах»¹⁰⁰.

Уменьшение численности рабочих, в действительности, не отменяет того факта, что интересы рабочего класса наиболее последовательно выражают интересы общественного развития. Рабочему классу по-прежнему в наибольшей степени присуща способность к организованным коллективным действиям, образующая силу профсоюзов. В этом смысле «вес» рабочего класса в профсоюзном движении объективно не снижается.

Другое дело, что принципы формирования руководящих органов профсоюзных объединений, процедуры принятия ими решений должны быть приспособлены для реализации решающей роли рабочих профсоюзов в условиях, когда представительство пропорционально численности перестает соответствовать представительству по силе коллективных действий. В таком случае может быть использован секционный принцип, предполагающий ключевую роль секции рабочих профсоюзов.

Несомненно, обеспечение эффективной координации профсоюзов, объединяющих работников с различным социально-классовым положением, требует разрешения возникающих при этом противоречий в соответствии с интересами общественно-

¹⁰⁰ Visser Jelle. The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations // The Future of Labour Movements. P. 28.

го развития, представленными коренными интересами рабочего класса. Такое разрешение не может происходить стихийным образом, оно предполагает целенаправленную деятельность наиболее сознательных представителей рабочего класса, а потому и всех работников наемного труда.

4.2. Обеспечение ресурсов для развития профсоюзов, роста численности их членов

Развитие профсоюзов предполагает наличие материальных и финансовых ресурсов, обеспечивающих функционирование профсоюзных организаций.

Чем успешнее борьба работников, организованных профсоюзами, за улучшение своего положения, тем выше сумма профсоюзных взносов – основного источника финансирования профсоюзных организаций.

Сумма профсоюзных взносов зависит и от их ставки. Следует отметить, что у сильных профсоюзных организаций *ставки* профсоюзных взносов зачастую выше, чем у остальных. Например, в 90-е годы в Профсоюзе разнорабочих Дании, занимающем центральное место в датском профсоюзном движении, каждый член уплачивал в год около 9250 крон, что составляло приблизительно 3% от годового заработка¹⁰¹.

Естественно, при укреплении финансовой базы профсоюзная организация получает возможность лучше обеспечивать реализацию уставных целей, способствовать развитию профсоюзного движения в целом.

¹⁰¹ См.: SID представляет себя // Профсоюз разнорабочих Дании, SID. 1994. С. 45.

Работники – производители материальных и духовных ценностей. Поэтому закономерно направление части доходов, присваиваемых предпринимателями, для обеспечения деятельности профсоюзных организаций, безвозмездное предоставление профсоюзным органам помещений, организационной техники и других необходимых средств.

Для повышения эффективности профсоюзной работы необходимо также распространение практики сохранения заработной платы профсоюзным активистам, выполняющим свои общественные обязанности в порядке совмещения с основной трудовой деятельностью.

Безусловно, развитие профсоюзов связано с ростом данной составляющей их ресурсов, что должно предусматриваться как законодательством, так и коллективными договорами и соглашениями.

При использовании ресурсов профсоюзов также проявляются противоречия интересов. Так, не исключена заинтересованность штатных профсоюзных работников в увеличении расходов, связанных с функционированием профсоюзного управленческого аппарата, с увеличением персонала технических работников и т.д., в ущерб практике совмещения ответственной профсоюзной работы и производственной деятельности. Поэтому необходима борьба за разрешение подобных противоречий в интересах развития профсоюзов.

Для развития профсоюзного движения недостаточно организационных предпосылок. Требуется формирование общепрофсоюзной стратегии, непосредственно выражающей интересы рабочего класса в социально-трудовой сфере. Тогда те профсоюзы и их объединения, которые будут придерживаться

такой стратегии, даже оставаясь формально самостоятельными, внесут свой вклад в достижение общих целей. Так, борьба профсоюзов за законодательное сокращение рабочего времени – требование, наиболее выгодное для рабочего класса – позволяет укрепить позиции профсоюзного движения в целом.

С учетом того, что размах коллективных действий – один из факторов их эффективности, развитие профсоюзов зависит от того, какая часть работников входит в профсоюзные организации. Правда, сама по себе численность членов решает далеко не все.

Как показывают исследования, «в то время, как во Франции получение билета члена профсоюза равнозначно принятию на себя обязательства участвовать в борьбе, в других странах (например, в Британии или Бельгии) членство в профсоюзе поддерживается административными мерами... Может быть, членов профсоюзов во Франции лучше сравнивать с неоплачиваемыми профсоюзными организаторами и профсоюзными старостами в Британии?»¹⁰². В Испании вопреки незначительной численности членов профсоюзов, и даже ее сокращению, профсоюзы в 1980-е годы продемонстрировали высокую способность к широкомасштабной мобилизации работников на коллективные действия¹⁰³.

И все же, при прочих равных условиях, численность членов профсоюзов весьма значима, например, для обеспечения пред-

¹⁰² Visser Jelle. The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations // The Future of Labour Movements. P. 22.

¹⁰³ Cit. op. P. 23.

ставительства интересов работников при ведении коллективных переговоров.

Расширение членства в профсоюзах – это, прежде всего, результат успешных совместных действий работников, направленных на улучшение их положения. Убеждаясь на своем опыте в том, что профсоюзная организованность способствует росту благосостояния, работники, естественно, дорожат своим членством в профсоюзе и проявляют заинтересованность в привлечении новых членов.

Вместе с тем, поскольку успехи работников, организованных в профсоюзы, обеспечиваются борьбой, не исключены тенденции отстранения от активной профсоюзной деятельности, или устремления работников, остающихся вне профсоюза, переложить ее тяготы на плечи членов профсоюза. Поэтому задача поддержания и увеличения численности своих рядов является для профсоюзов постоянной.

Для обеспечения массовости профсоюзного движения необходима широкая работа по разъяснению значения профсоюзов, предполагающая регулярное издание профсоюзных газет и журналов, поддержание сайтов в Интернете. Так, профсоюз разнорабочих Дании еженедельно издает 40-страничный журнал «Фаубладет», выходящий тиражом 370 000 экземпляров. Среди членов профсоюза журнал распространяется бесплатно. «Фаубладет» – самый крупный профсоюзный журнал Дании и одно из крупнейших периодических изданий в стране.

Информационная деятельность имеет специализированный характер. Следовательно, выражать в профсоюзной печати интересы рабочих, наемных работников массовых профессий должны люди, имеющие существенно иное социально-

экономическое положение. К тому же органы профсоюзной печати непосредственно подконтрольны руководящим органам профсоюзов и могут испытывать влияние бюрократических тенденций. Эффективность информационной работы профсоюзов предполагает расширение сети рабочих корреспондентов, укрепление демократических принципов в профсоюзных организациях и объединениях.

Таким образом, развитие профсоюзов требует осуществления многообразных мер, обеспечивающих разрешение внутрисоюзных противоречий по линии обеспечения демократизма в организации профсоюзной жизни, укрепления доминирующей роли рабочих профсоюзов, в целях укрепления способности работников, объединенных в профсоюзы, бороться за осуществление коренных интересов рабочего класса, а, следовательно, и всех наемных работников. Поскольку речь идет о предпосылках для реализации классовых интересов, то внутрисоюзная борьба за развитие профсоюзов имеет классовый характер. В этом смысле справедливо утверждение, что фронт борьбы с работодателями проходит через профсоюзы.

Раз профсоюзная организованность работников – фактор, обеспечивающий работникам возможность противопоставить силе собственников средств производства свою экономическую силу, не удивительно противодействие со стороны работодателей развитию профсоюзов. Заинтересованность капиталистов в увеличении прибыли за счет ухудшения положения работников зачастую доминируют над интересами развития производства, а, следовательно, и работников как главной производительной силы. Не случайно появление профсоюзов отрицательно сказывается на рыночной котировке акций: ориен-

тация на сиюминутную финансовую выгоду оказывается для акционеров превыше всего.

Борьба менеджмента против профсоюзов имеет ряд форм. Применительно к условиям США Р. Фриман и Дж. Медофф выделяют три основные¹⁰⁴.

Менеджеры могут избрать тактику «позитивных трудовых отношений», когда работникам обещают получение выгод, сопряженных с действиями профсоюзов, без образования профсоюза.

Работодатели могут также в рамках закона агитировать работников не голосовать за профсоюз. Типичная легальная антипрофсоюзная кампания включает: постоянное воздействие на работников через письменные обращения и беседы с непосредственными руководителями; предостережения о возможных негативных последствиях профсоюзной деятельности для благосостояния работников; распространение информации о забастовках с целью уstrasить работников перспективой конфликта профсоюза с фирмой и т.д.

Еще одно средство, используемое против профсоюзов в США, – «нарушить закон, прежде всего, с той целью, чтобы идентифицировать и уволить активно поддерживающих профсоюз работников, вступая при этом в прямое противоречии с разделом 8 (а) Национального Акта о трудовых отношениях»¹⁰⁵.

Очевидно, что все три способа антипрофсоюзной борьбы находятся в единстве. Так, беседы, проводимые непосред-

¹⁰⁴ Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? P. 231.

¹⁰⁵ Cit. op. P. 231.

ственными руководителями, несомненно, используются для формирования «позитивных трудовых отношений» и одновременно способствуют идентификации работников, готовых поддержать профсоюз. Устрашение работников перспективой конфликта профсоюза с фирмой трудно отделить от персональной угрозы профсоюзному активисту увольнением. Можно представить, какое давление стараются оказать на работников работодатели США, стремясь воспрепятствовать развитию профсоюзов.

Борьба работодателей с профсоюзами может принимать и более завуалированные формы. Так, применяется тактика замены профсоюзных организаций, способных, опираясь на силу коллективных действий, добиваться осуществления интересов работников, организациями, подчиненными интересам работодателей. Такая замена осуществляется посредством использования всех выше названных форм.

Существование подконтрольной ему профсоюзной организации в определенном смысле даже выгоднее работодателю, чем ее отсутствие. Соблюдается видимость социального партнерства, что обычно приветствуется властями. Ответственность за решения, ущемляющие работников, перекладывается на профсоюзных функционеров, что деморализует работников, подрывает их стремление к борьбе за общие интересы. Профсоюзные органы превращаются в разновидность социальных служб в составе управленческого аппарата, теперь частично финансируемых за счет взносов работников.

Если благодаря сплоченности работников, отстаивающих свои общие интересы, работодателю не удастся заменить дееспособный профсоюз организацией, подконтрольной работо-

дателю, то вполне вероятны попытки подкупа профсоюзных лидеров в целях превращения их в агентов влияния работодателя в профсоюзе. Неподкупным активистам угрожают увольнением, судебными преследованиями, а то и физической расправой.

Профсоюзам приходится постоянно сталкиваться с противодействием капиталистов, ведущих классовую борьбу за подрыв и ликвидацию профсоюзной организованности работников. Эта борьба, поскольку она диктуется интересами прибыли любой ценой, непрерывна и, по своей объективной логике, беспощадна, то есть не предполагает добровольных уступок со стороны капиталистов.

Так, анализируя причины сокращения охвата работников профсоюзным членством в США, Р. Фриман и Дж. Медофф обоснованно пишут: «Это сокращение объясняется, главным образом, резким повышением количества и изощренностью предпринимаемых компаниями мер, как законных, так и незаконных, препятствующих организованности работников и лишаящих не членов профсоюза возможности создавать профсоюз»¹⁰⁶.

Выстоять в классовой борьбе, которую ведут против них капиталисты, работники, организованные в профсоюзы, могут только успешно разрешая внутрисоюзные противоречия, обусловленные различиями интересов групп наемных работников, и различной ролью в организации профсоюзной жизни. Других способов нейтрализации разрушительных устремлений

¹⁰⁶ Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? P. 22.

предпринимателей, кроме мер по укреплению профсоюзной организованности, у работников нет.

Следовательно, с точки зрения интересов наемных работников, развитие профсоюзов не просто желательно. Это – единственно возможное для них средство отстоять достигнутые успехи в реализации своих общих интересов и обеспечить дальнейшее улучшение своего социально-экономического положения.

4.3. Организация развития профсоюзного движения

Поскольку улучшение положения работников связано с реализацией интересов рабочего класса вопреки непосредственным интересам капитала; так как для развития профсоюзов необходима борьба за укрепление позиций рабочего класса в профсоюзном движении вопреки бюрократическим тенденциям в профсоюзном руководстве и побочным интересам отдельных социально-классовых групп работников; в связи с тем, что само существование профсоюзов приходится отстаивать в борьбе с непрекращающимися попытками капиталистов в той или иной форме уничтожить профсоюзную организованность работников, – по всем этим причинам развитие профсоюзного движения объективно требует организаторской деятельности сознательных представителей интересов рабочего класса, объединенных в политическую партию.

Создание основными классами своих политических партий для эффективной борьбы за собственные интересы – закон современного капиталистического общества. Во всех странах класс капиталистов обеспечивает представительство и реали-

зацию своих коренных интересов посредством политических партий. Соответственно и развитие профсоюзного движения как организованной борьбы за интересы рабочего класса, всех наемных работников закономерно связано с деятельностью политической партии рабочего класса.

Как и всякий общественный закон, закон формирования политических партий выступает законом деятельности людей, то есть предполагает осознание его требований и согласование с ними общественных действий. Он объективен не потому, что реализуется помимо человеческой воли, а потому, что поставленные цели достигаются при сознательном следовании требованиям закона, и, наоборот, субъекты, не соотносящие свою деятельность с его требованиями, не достигают своих целей.

Успехи профсоюзного движения неразрывно связаны с достижениями в организаторской деятельности партии рабочего класса. Рабочая партия часто выступала инициатором создания профсоюзов и обычно вела среди рабочих пропаганду и агитацию в пользу развития профсоюзного движения.

Члены партии, выделяясь среди остальных рабочих более высоким уровнем подготовки к совместным действиям, опираясь на поддержку партийной интеллигенции, зачастую становились профсоюзными лидерами, вдохновляли товарищей своим примером на организованную борьбу за общие интересы.

Усилиями членов партии, овладевающими марксизмом как теоретическим выражением интересов рабочего класса, осуществлялось экономическое образование рабочих, объединяющихся в профсоюзы, подготавливались многие проекты коллективных договоров и соглашений.

Партия, представляющая собой высший тип классовой организации, помогала организационному оформлению профсоюзов, обеспечивала их согласованные действия в интересах рабочего класса, способствовала объединению профсоюзов в широких масштабах.

Через своих представителей в парламенте рабочая партия инициировала принятие законов, соответствующих интересам рабочего класса, в том числе, гарантирующих трудовые права, включая право на объединение в профсоюзы и ведение забастовочной борьбы.

Выдвигая великие – в соответствии с масштабом коренных классовых интересов – цели, рабочая партия открывала профсоюзному движению историческую перспективу.

Чем крупнее были задачи, решаемые профсоюзным движением, тем выше была энергия его участников, тем значительнее становились уступки господствующего класса. С помощью партии, исторически возникающей как партия рабочего класса, профсоюзы могут добиться максимума возможного для улучшения положения работников при капитализме.

Так, на съезде Датской социал-демократической партии отмечалось: «Мы не поддерживаем рынок труда, сегментированный и предрасположенный к конфликтам, как это имеет место в Америке и Японии. Не будем забывать, что там рынок труда делится на 1/3 работников, находящихся в привилегированном положении, и 2/3, имеющих жалкие социальные условия и уровень зарплаты. Такого рынка в Дании не будет»¹⁰⁷. Данная стратегическая установка социал-демократов, в основном, ре-

¹⁰⁷ Цит. по: Galenson Walter. The world's strongest trade unions: the Scandinavian labor movement. P. 62.

ализуется в деятельности датских профсоюзов, поэтому уровень зарплаты работников в Дании один из самых высоких в Европе, отсутствует поляризация трудящихся на меньшинство обеспеченных и большинство низкооплачиваемых. В Швеции, где связь профсоюзов с социал-демократической партией была и остается особенно прочной, достигнут настолько высокий уровень социальных гарантий работников, что вопреки капиталистическому характеру производства распространено представление о «шведском социализме».

Успехи в борьбе, направляемой партией, претендующей на представительство интересов рабочего класса и всех наемных работников, способствуют развитию профсоюзной организованности трудящихся. Показательно, что в скандинавских странах, где влияние социал-демократических партий особенно велико, профсоюзное движение является самым сильным в капиталистическом мире, подавляющее большинство наемных работников входят в профсоюзы. Так, в 2007 г. в Швеции в профсоюзах состояли 78% трудящихся, в Дании – 70,4%, в Финляндии – 74,1%¹⁰⁸.

В свою очередь, партия рабочего класса способна выполнять свою руководящую роль в борьбе за интересы общественного развития, делая упор на работу в профсоюзах. Благодаря такой работе возможны формирование и реализация политики, сочетающей долгосрочные цели с текущими задачами улучшения положения работников. Лишь активное участие в повседневной профсоюзной деятельности обеспечивает товарищеское доверие членам партии со стороны работников,

¹⁰⁸ Использованы данные, представленные на сайте www.ikd.ru (дата обращения 10.11.2010).

необходимое для тесной связи партии с классом. Профсоюзные активисты – люди, получившие опыт борьбы за общие интересы – резерв для пополнения партийных рядов. Профсоюзные организации способны обеспечить партию финансовыми ресурсами для издательской деятельности, проведения массовых политических кампаний, участия в выборах в законодательные и муниципальные органы, что необходимо для обеспечения широкого политического влияния. Тем самым работа в профсоюзном движении жизненно необходима для партии рабочего класса.

Одной из возможных форм связи рабочей партии с профсоюзами является вхождение в партию профсоюзных организаций (коллективное членство), что имеет некоторые позитивные моменты – расширение партийных рядов, рост партийных взносов. В то же время коллективное членство делает неизбежным включение в партийные ряды тех, кто не готов к активному участию в борьбе за общие интересы и даже не разделяет программные принципы партии. Это подрывает силу партийных организаций, способствует разделению партии на принимающие решение «верхи» и безынициативные «низы». На наш взгляд, коллективное членство не соответствует сущности партии как политического авангарда рабочего класса, а потому не способствует и развитию профсоюзов.

Скорее всего, то, что называют «рабочей партией» в условиях коллективного членства в ней профсоюзов, представляет собой общественное объединение, имеющее по закону право участвовать в выборах. Таким правом, безусловно, надо пользоваться, но это не отменяет необходимости формирования собственно политической партии, действующей в составе подобного объединения.

Партию рабочего класса и профсоюзы часто характеризуют как «две составляющие единого целого»¹⁰⁹, чем обоснованно подчеркивается их единство. Однако подобная характеристика нуждается в уточнении.

Партия руководит борьбой профсоюзов, обосновывая стратегию и тактику профсоюзного движения, добиваясь их принятия профсоюзными организациями через деятельность членов партии в профсоюзах. При этом способом партийного влияния на принятие решений профсоюзными органами выступает убеждение, действенность которого базируется как на обоснованности предлагаемого, так и на авторитете членов партии, обусловленном их активным участием в профсоюзной борьбе за общее дело.

Партия работает не только в профсоюзах, выполняя функции политического представительства интересов рабочего класса, наемных работников в законодательных органах капиталистического государства. Рабочий класс объединяется в профсоюзы для ведения борьбы за свои интересы, и потому политическое представительство его интересов зависит от профсоюзов. Показательно заявление одного из руководителей Вседатского объединения профсоюзов: «Посредством социал-демократии мы стремимся к эффективному политическому влиянию»¹¹⁰.

Безусловно, влияние партии в законодательных органах базируется на поддержке профсоюзов. В центре внимания

¹⁰⁹ SID представляет себя // Профсоюз разнорабочих Дании, SID. 1994. С. 54.

¹¹⁰ Цит. по: Galenson Walter. The world's strongest trade unions: the Scandinavian labor movement. P. 64.

законодательных инициатив партии рабочего класса – развитие трудовых прав работников, включая свободу профсоюзной деятельности. Поэтому неправомерно, на наш взгляд, рассматривать рабочую партию как составляющую рабочего движения, ответственную за борьбу в политической сфере, а профсоюзы – в экономической.

Ведение классовой борьбы во всех ее формах: идеологической, экономической, политической – требует организационной работы партии рабочего класса. И центр тяжести этой работы там, где организуется повседневная борьба работников за свои интересы – в профсоюзах. Профсоюзы выступают основным поприщем для идеологической работы, в них завоевываются голоса избирателей рабочей партии, через работу в профсоюзах партия убеждает делом, что она способна организовать эффективную борьбу за улучшение жизни работников даже в условиях капитализма, а не ограничивается обещаниями «светлого будущего».

В свою очередь, устойчивое развитие профсоюзов требует активной работы членов партии в профсоюзных организациях. Только партия, в руководящих органах которой преобладают рабочие, в том числе и на момент принятия решений, способна добиться превращения в правило выполнения ответственных профсоюзных функций в порядке совмещения с производственной деятельностью. Как отмечалось выше, развитие практики профсоюзного совместительства – главная гарантия от бюрократического перерождения руководящих профсоюзных органов.

Только партия, объединяющая передовых представителей рабочего класса – не только передовых рабочих, но и предан-

ных рабочему делу людей, по своему социальному положению принадлежащих к другим общественным группам и классам – может обеспечивать разрешение в профсоюзном движении противоречий между интересами различных социальных групп в пользу интересов общественного развития. Такой способ разрешения противоречий становится все актуальнее в связи с сокращением доли рабочего класса в структуре занятых в современном капиталистическом обществе.

Именно партия рабочего класса развивает у работников сознание необходимости объединения в профсоюзы для ведения борьбы за улучшение жизни. Опыт показывает, что «работники, придерживающиеся левых убеждений, вступают в профсоюзы куда чаще, чем люди правых взглядов, в «красных» регионах охват работников профсоюзным членством выше, чем в других»¹¹¹.

Партия рабочего класса организует борьбу за сохранение и развитие буржуазной демократии вопреки тенденциям к замене демократии открытой террористической диктатурой монополистической буржуазии – фашизмом. Фашизм ликвидирует трудовые права работников, превращает профсоюзы из организаций работников для борьбы за их интересы в организации для контроля за работниками со стороны фашистского государства и тем самым, по сути, уничтожает профсоюзы. Поэтому организуемая рабочей партией политическая борьба, выходящая за рамки непосредственно экономических требова-

¹¹¹ Di Nicola Patrizio. Formal and informal representativeness in Italy: Members and voters of the confederal trade unions // The Future of Trade Unionism. International Perspectives on Emerging Union Structure. P. 69.

ний, обеспечивает необходимые политические предпосылки развития профсоюзного движения.

Партия и профсоюзы – не две составляющие одного целого. «Целое» – это профсоюзное движение, способное охватить подавляющее большинство наемных работников в борьбе за насущные интересы. Партия же рабочего класса объединяет наиболее сознательных и активных борцов, действующих, главным образом, в составе профсоюзных организаций, ориентируясь не только на текущие, но и на коренные интересы рабочего класса.

В отдельных случаях профсоюзы могут существовать без партии рабочего класса, сотрудничая с представителями буржуазных партий. Однако в этих случаях эффективность действий профсоюзов неизбежно снижается. Так, в США, где массовая рабочая партия пока не сформировалась, типичной является следующая ситуация: «В ключевых аспектах трудового законодательства законопроекты, по отношению к которым профсоюзы занимают отрицательную позицию, принимаются, в то время как законопроекты, поддерживаемые профсоюзами, проваливаются»¹¹².

То, что отсутствие влиятельной рабочей партии негативно сказывается на правовых условиях для развития профсоюзного движения в США, следует и из сравнения американского опыта с опытом профсоюзов других экономически развитых стран.

Так, в экономической литературе часто сопоставляются профсоюзы США и Канады – стран, в которых «...действуют

¹¹² Freeman Richard B. and Medoff James L. What Do Unions Do? P. 22.

те же самые компании, существуют одинаковые стандарты жизни, живут похожие народы (правда, канадцы немного вежливее и некоторые говорят по-французски)»¹¹³. Продолжая это сопоставление, Р. Фриман пишет: «Несмотря на такую схожесть стран, почему уровень охвата работников профсоюзами в Канаде в два раза выше, чем в США? Причина, как представляется, – небольшое различие в трудовом законодательстве, когда американские фирмы имеют легальный институциональный механизм для борьбы с инициаторами создания профсоюзов, не разрешенный законодательством Канады. В Канаде, если собрано достаточно подписей работников в поддержку профсоюза, на предприятии создается профсоюзная организация, и фирма обязана вступить в коллективные переговоры. В США, если 60% работников выступили за создание профсоюза, битва только начинается. Фирма обращается к экспертам по подавлению профсоюзного движения и развязывает агрессивную кампанию за сокращение поддержки профсоюза. Даже если профсоюз победит, компания может занять жесткую позицию в коллективных переговорах, так что профсоюзу придется организовать забастовку, чтобы добиться каких-либо выгод для работников»¹¹⁴.

На наш взгляд, наличие у работодателей права на анти-профсоюзную кампанию или его отсутствие вовсе не является «небольшим различием». Сам Р. Фриман дает подобную характеристику в порядке парадокса, озаглавливая соответствующий подраздел своей статьи: «Небольшие различия имеют

¹¹³ Freeman Richard B. War of the models: Wich labour market institutions for the 21st century? // Labour Economics. 1998. № 5. P. 14.

¹¹⁴ Cit. op.

значение». В действительности, если различие имеет значение, то оно значительное. Вопрос в том, почему американские профсоюзы имеют столь неблагоприятные правовые условия для своей деятельности по сравнению с канадскими.

В отличие от американских профсоюзов, канадские профсоюзы могут рассчитывать на представительство своих интересов в Палате общин (нижней палате парламента Канады) с помощью депутатов Новой демократической партии. Партия была образована в 1961 г. путем объединения Социал-демократической партии Канады и Рабочего съезда Канады и выступает за равенство, социальную справедливость и демократию, за социально-трудовые гарантии работникам. Профсоюзы, поддерживающие партию, имеют 25% голосов при выборе ее председателя¹¹⁵.

В Канаде заметнее, чем в США, роль Коммунистической партии. Согласно статье 13 Устава партии, «члены партии должны вступать в соответствующие профсоюзные организации, отстаивать интересы профсоюзов, поддерживать профсоюзную демократию. Там, где профсоюзы отсутствуют, члены партии должны неустанно работать по организации профсоюзов»¹¹⁶.

Все это, безусловно, позитивно влияет на формирование правовых условий для деятельности канадских профсоюзов.

Сравнение опыта США и Канады подтверждает необходимость образования политической партии, претендующей на представительство интересов рабочего класса и активно рабо-

¹¹⁵ Использованы данные сайта: <http://www.ru.wikipedia.org>. 2 марта 2010 г.

¹¹⁶ <http://www.communist-party.ca>

тающей в профсоюзах, для развития профсоюзного движения. Без такой партии в движении начинают брать верх негативные тенденции.

Вот почему выступления за «независимость» профсоюзов от рабочей партии, запреты на вхождение членов рабочей партии в руководящие органы профсоюзов и т.п. наносят ущерб профсоюзному движению, отдают представительство интересов профсоюзов в парламенте в руки буржуазных политических партий антипрофсоюзной направленности, чреватые усилением фашистских тенденций в политической жизни.

То, что партия, объединяя наиболее сознательных, активных, сплоченных товарищеской дисциплиной представителей рабочего класса, представляет собой высший тип рабочей организации, не исключает наличия противоречий ее собственного развития. Эти противоречия порождают не только тенденцию к последовательному выполнению партией роли организатора прогресса профсоюзного движения, но и противоположную ей.

Так, участие в парламентской деятельности ведет к появлению в партии депутатов местных и федеральных парламентов. В соответствии с нормами парламентаризма такие депутаты, как правило, получают доходы, многократно превышающие среднюю заработную плату рабочих. Вся обстановка их жизни (заседания, участие в приемах, пресс-конференциях, встречи с руководителями исполнительных органов власти, зарубежные командировки, размещение в лучших гостиницах и т.д.) резко контрастирует с образом жизни наемных работников. Так формируется основа для подмены приоритетов, когда депутаты начинают руководствоваться не интересами рабочего класса, а интересами собственной парламентской карьеры.

Если лидеры рабочей партии становятся депутатами, то при их карьеристском перерождении контроль партии, работающей в профсоюзах, за своей депутатской фракцией фактически парализуется, сила партийного влияния используется для превращения профсоюзов в инструмент, обеспечивающий прохождение партийных функционеров в парламент. Цель – служение интересам развития профсоюзного движения подменяется средством – участием в парламентской деятельности.

Когда для партийного руководства парламентская деятельность становится самоцелью, то не удивительно навязывание им партии отказа от борьбы за коренные интересы рабочего класса, включая и утверждение его политической власти, в пользу второстепенных интересов, совместимых с существованием политического господства капитала. Подобные устремления партийной бюрократии встречают поддержку определенных слоев наемных работников (из числа высокооплачиваемых работников непромышленной сферы, привилегированных групп рабочих и т.д.). В результате ориентация на приоритет текущих интересов наемных работников закрепляется и в программных документах, и в практике партии, по своему происхождению и составу призванной организовывать борьбу за утверждение власти рабочего класса.

Именно такую эволюцию проделало большинство социал-демократических партий, первоначально выступавших за диктатуру пролетариата. Еще перед первой мировой войной в социал-демократической партии Германии было 40000 партийных и профсоюзных функционеров, все лидеры партии являлись членами парламента. И когда встал вопрос, голосовать против военных кредитов и идти в тюрьму, или поддер-

жать политику германского империализма, угрожавшую немецкому и международному рабочему классу неисчислимыми жертвами, большинство депутатов социал-демократической фракции предпочли собственное благополучие. После этого германская социал-демократия, прежде образцовая в мировом рабочем движении, стала выступать против революционной борьбы.

Отказ от борьбы за освобождение труда от наемного характера, неизбежно снижает эффективность профсоюзного движения, теряющего свою энергию, сталкивающегося с капиталом, у которого пропадают стимулы идти на уступки.

Отмеченная трансформация социал-демократии открывает возможность вхождения ее представителей в правительство, избрания ее лидеров главами государств, губернаторами и т.д. Это, в принципе, позволяет реализовать многие меры, выгодные трудящимся (сократить рабочее время, улучшить социальное страхование, провести национализацию некоторых компаний и т.д.). Так, в результате реформ, проведенных во Франции в 1982 г. правительством социалистов, появилась обязанность предпринимателей вести коллективные переговоры на уровне фирм, было признано право работников на представительство их интересов в рамках компаний, были инициированы сокращение рабочего времени, создание условий для обучения и занятости молодых работников¹¹⁷.

¹¹⁷ Visser Jelle. The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations // The Future of Labour Movements. P. 37.

В то же время при проведении социал-демократами реформ неизбежен разрыв между объективно возможным для улучшения положения рабочего класса, всех наемных работников и рамками приемлемого для капитала. Больше того, поскольку при нахождении социал-демократии у власти сохраняется политическое господство капитала, то партия, призванная обеспечивать развитие профсоюзного движения, несет ответственность за политику, ущемляющую интересы наемных работников.

Например, после победы шведских социал-демократов на выборах в 1994 г. «новое социал-демократическое правительство было вынуждено пойти на компромисс с партнерами по коалиции и изменить ряд социальных программ, уменьшив поддержку низкооплачиваемым работникам и сократив защищенность работников в трудовой сфере для повышения гибкости рынка труда. Профсоюзы были возмущены»¹¹⁸.

Антипрофсоюзные тенденции в деятельности социал-демократии могут спровоцировать настроения беспартийности у членов профсоюзов. Так, один из выступавших на конгрессе Шведской конфедерации труда, состоявшемся в 1991 г., заявил: «Профсоюз должен быть независимым от партийной политики и не может больше плясать под дудку социал-демократов, и особенно социал-демократического правительства, потому, что интересы социал-демократической партии и конфедерации труда не совпадают в каждом вопросе. Конфедерация труда –

¹¹⁸ Galenson Walter. The world's strongest trade unions: the Scandinavian labor movement. P. 69.

не воронка для социал-демократического правительства. Члены профсоюзов – не лакеи социал-демократии»¹¹⁹.

Можно понять возмущение выступавшего, однако правомерность критики социал-демократической партии – не основание отрицать необходимость рабочей партии для развития профсоюзного движения. Без партии профсоюзное движение утрачивает силу, падает профсоюзная организованность работников. В связи с этим, куда весомее позиция делегатов конгресса конфедерации профсоюзов Дании, предлагавших сотрудничество не только с социал-демократами, но и с партиями левее социал-демократов¹²⁰.

Правда, многие коммунистические партии, возникавшие в результате размежевания с социал-демократами в рабочем движении, пережили похожую эволюцию. Их первоначальная революционность привлекала к ним широкий круг сторонников в рабочем классе. Характеризуя влияние Коммунистической партии Италии, Д. Горовиц отмечает: «Фундаментальную значимость имел тот факт, что коммунисты знали, что они хотя и имели организационную программу... До тех пор, пока коммунисты сохраняли инициативу, они получали массовую поддержку. В течение ряда послевоенных лет, коммунизм воспринимался многими в Италии как «волна будущего»¹²¹. Это позволяло коммунистическим партиям избирать своих представителей в парламенты для продвижения интересов профсоюзов в законодательной сфере.

¹¹⁹ Цит. по: Galenson Walter. The world's strongest trade unions: the Scandinavian labor movement. P. 68.

¹²⁰ Cit. op. P. 63.

¹²¹ Horowitz Daniel L. The Italian Labor Movement. P. 248–249.

Те коммунистические партии (Италии, Франции), которые превращали парламентскую деятельность в приоритет, отказываясь от цели политического господства рабочего класса, переставали отличаться от социал-демократов, что приводило эти партии к кризису. В результате кризисные явления охватывали и те профсоюзы, в которых прежде активно работали коммунисты.

В настоящее время в Западной Европе особой активностью отличается Коммунистическая партия Греции, работающая в профсоюзном объединении Всегреческий рабочий фронт ПАМЕ. Профсоюзное объединение неоднократно проводило общенациональные забастовки и добилось повышения минимальной оплаты труда и минимальной пенсии. В условиях кризиса 2008–2009 годов Компартия Греции обратила особое внимание на работу в профсоюзах, отметив: «Сегодня, из-за кризиса, укрепление ПАМЕ является неотложной задачей»¹²².

Очевидно, что разрешать противоречия развития рабочей партии призваны сами ее члены. Может потребоваться замена партийного руководства лидерами, действующими в интересах рабочего класса. Не исключено, что придется возрождать рабочую партию путем учреждения новой организации.

Партия сможет успешно осуществлять организацию развития профсоюзного движения при выполнении ряда условий, включая: обеспечение в ее руководящих органах большинства рабочих, в том числе и на момент принятия решений; придание приоритетного значения работе в профсоюзах; последова-

¹²² Доклад ЦК КПГ 18-му Съезду // Марксизм и современность. 2009. № 1. С. 88.

тельное выражение коренных интересов рабочего класса в увязке с насущными требованиями улучшения его положения, контроль первичных партийных организаций промышленных предприятий за деятельностью парламентских фракций партии и т.д.

От членов профсоюзов требуется товарищеская поддержка тем, кто не жалеет сил для формирования партии рабочего класса и выполнения ее задач, потому что деятельность партии необходима для успехов профсоюзов в улучшении жизни рабочего класса, всех наемных работников.

Раз это обусловлено требованиями развития производительных сил, рабочий класс раньше или позже создаст партию, соответствующую задачам развития профсоюзов. Организованный таким образом рабочий класс обретет способность к реализации своих коренных интересов.

ПРОТИВОРЕЧИЕ МЕЖДУ ОРИЕНТАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗОВ НА ИНТЕРЕСЫ СВОБОДНОГО РАЗВИТИЯ ВСЕХ ЧЛЕНОВ ОБЩЕСТВА И РЕАЛИЗАЦИЕЙ НЕКОРЕННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

1. Профсоюзы как объединение работников – ассоциированных собственников средств производства

Развитие профсоюзов, объединяющих наемных работников, закономерно приводит к росту влияния профсоюзов на рабочий класс, к их ориентации на реализацию предпосылок свободного развития каждого. Это дает возможность профсоюзам обрести новые полномочия в организации производства.

Хотя на социально-экономическое положение работников так или иначе влияют все действия работодателя, при обычном для капиталистического производства ходе дел с профсоюзами согласовываются только решения по заработной плате, занятости, режимам труда и отдыха, то есть по вопросам, непосредственно затрагивающим социально-экономическое положение работников. Инвестиционная политика, производственное планирование, ценообразование, снабжение и сбыт остаются вне контроля профсоюзов, несмотря на то, что решение данных вопросов определяет условия труда, занятости и заработной платы.

В период обострения классовых противоречий в капиталистическом обществе подъем забастовочной борьбы работников, организованных в профсоюзы, приводит к тому, что профсоюзы добиваются согласования с ними всего круга вопросов, влияю-

щих на социально-экономическое положение трудящихся – вводят на капиталистических предприятиях рабочий контроль.

Такое расширение полномочий становится для работников жизненно необходимым в целях предупреждения остановки производства предпринимателями, стремящимися дезорганизовать борьбу рабочего класса. При анализе опыта нескольких месяцев осуществления рабочего контроля обоснованно отмечалось: «Рабочий контроль в первой стадии – только надзор за капиталистами, предупреждающий умышленное прекращение производства...»¹²³

В соответствии с непрерывным характером управления производством рабочий контроль также требует непрерывного осуществления, что сопряжено с формированием профсоюзами специальных органов на капиталистических предприятиях. В состав контролирующих органов, как правило, входят профсоюзные активисты, ибо они имеют опыт организационной работы, общения с представителями администрации.

Рабочий контроль предполагает отмену коммерческой тайны, доступ представителей контролирующих органов ко всем финансовым документам, договорам. В таком качестве он подрывает основу монополии частной собственности на экономическую власть, что побуждает предпринимателей противодействовать ему. В этой борьбе работодатели не ограничиваются обычными методами (увольнениями активистов, локаутами и т.д.), тем более, что контроль как раз и нейтрализует подобные меры. Для срыва рабочего контроля работодатели обращаются к силе капиталистического государства.

¹²³ VI съезд РСДРП (б). Протоколы. Август 1917 г. М., 1958. С. 154.

Вот почему, как показывает опыт истории, ввести, сохранить и упрочить новые правомочия в сфере производства рабочие могут только тогда, когда располагают вооруженной силой, способной защитить рабочие организации от вооруженной силы буржуазного государства. Так, в России многие воинские части, участвовавшие в свержении самодержавия, сочувствовали мерам по демократизации производства. Кроме того, с помощью профсоюзов на предприятиях формировались отряды красной гвардии.

Противостоять централизованному государству при осуществлении рабочего контроля над производством рабочий класс способен, осуществляя централизацию своих сил, в том числе вооруженных. Профсоюзы, объединяя работников многих предприятий, разных местностей, формируют систему органов, объединяющих рабочий класс в его борьбе за масштабные социально-экономические преобразования, включая установление и развитие рабочего контроля. Такая деятельность профсоюзов, поскольку она носит политический характер, предполагает активную работу в профсоюзных организациях членов рабочей партии.

Раз строительство новой власти осуществляется рабочими, объединенными в профсоюзы, то они закономерно используют в нем организационные принципы, производные от тех, которые присущи профсоюзам.

Так, для формирования профсоюзных органов естественна многоступенчатость выборов, обеспечивающая адекватное представительство интересов членов первичных профсоюзных организаций на всех уровнях управления делами профсоюзов, реальную возможность отзыва и замены члена выборного ор-

гана по усмотрению его избирателей. Профсоюзам присуща гибкость в определении норм представительства при организации выборов в органы, действующие на различных территориях. Ключевая роль в профсоюзной жизни принадлежит первичным профсоюзным организациям, которые выделяют профсоюзным органам средства для деятельности, иницируют принятие необходимых для работников мер, организуют выполнение принимаемых решений и т.д.

В соответствии с этим первичной избирательной единицей при формировании новой власти становятся рабочие производственного предприятия, как правило, объединенные первичной профсоюзной организацией или сотрудничающими первичными профсоюзными организациями. Рабочие производственного предприятия, используя нормы представительства, учитывающие численность рабочего населения, посредством профсоюзов направляют своих представителей в территориальный орган с правом их замены и отзыва в любое время. Сформированный таким образом орган делегирует своих депутатов в орган следующего уровня, объединяющий представителей более широкого круга рабочих-избирателей.

Именно рабочие коллективы фабрик и заводов, объединенные в профсоюзные организации, предоставляют средства, необходимые для функционирования новых органов власти, и определяют содержание решаемых ими задач в интересах рабочего класса. Те созданные профсоюзами органы на предприятиях (в России их обычно называли фабрично-заводскими комитетами), которые непосредственно организуют государственное строительство, сами становятся основными звеньями новой власти.

Разумеется, формирование новой власти выходит за рамки профсоюзного строительства. Рабочие объединяются при этом не по профессиям, а как представители рабочего класса, в единые органы. И все же сказанное выше подтверждает производный характер системы новой государственной власти от профсоюзной организованности рабочих.

Как свидетельствует опыт России, советы формировались не только профсоюзными организациями. Иного и не могло быть в стране с преобладанием в населении мелких сельских товаропроизводителей, при сосредоточении крупной промышленности в немногих городах. Но базировалась возникающая система новой власти именно на управленческой активности профсоюзных организаций фабрик и заводов промышленных центров, и строилась она по опыту профсоюзного демократизма таким образом, чтобы обеспечивать реализацию интересов рабочего класса и его союзников. В результате, например, выборы органов представительства интересов трудящегося крестьянства также имели многоступенчатый характер.

Данное обстоятельство зачастую не принимается во внимание. Так, по мнению А.А. Богданова, система выборов советов рабочих и крестьянских депутатов «характеризуется неопределенностью и многостепенностью. В одном городе рабочие выбирают одного от пятидесяти, в другом – от ста, в третьем – от двухсот человек; в одном селе крестьяне выбирают одного от десяти, в другом – от двадцати домохозяев. Делегаты от городских рабочих Советов образуют губернские, от губернских – областные, от областных – всероссийский; у крестьян же число ступеней еще больше. Без сомнения, рабочие и крестьяне – элемент демократический; но система выборов оказывается не

особенно демократическая, и даже несколько беспорядочная»¹²⁴.

В действительности же, система выборов, которая производна от организации борьбы профессионально организованных рабочих за свои общие интересы, с точки зрения интересов рабочего класса, безусловно, демократичнее парламентаризма.

Выборы через профсоюзные организации производственных предприятий обеспечивают действенное представительство рабочих и интересов рабочих в органах власти, позволяют контролировать депутатов и отзываться тех из них, кто перестает представлять такие интересы. Выборы по территориальным округам разобщают рабочих, исключают возможность эффективного контроля с их стороны за деятельностью депутатов и реального отзыва депутатов, утративших доверие избирателей-рабочих.

Не удивительно, что когда рабочий класс России проявлял инициативу в государственном строительстве (в 1905 г., в 1917 г., в конце 80-х годов в шахтерских регионах), он шел по пути создания системы, базирующейся на управленческой активности рабочих, устойчивой формой объединения которых в социальном творчестве выступали именно профсоюзные организации производственных предприятий. Такой путь не был предписан какой-либо политической партией, партии, самое большее, изучали опыт движения по нему и способствовали закреплению его результатов.

¹²⁴ Богданов А.А. Вопросы социализма: Работы разных лет. М.: Политиздат, 1990. С. 345.

В соответствии с требованиями интересов ее строителей новая власть содействует развитию рабочего контроля. Простор для его развития создается после завершения периода двоевластия в пользу системы власти, базирующейся на управленческой активности рабочего класса, объединенного в профсоюзы. Так, например, расходы на содержание контрольных органов начинают в обязательном порядке осуществляться за счет частных собственников предприятий.

Рабочий контроль, позволяя предупреждать или останавливать любое действие предпринимателя, не соответствующее интересам работников, не предполагает позитивного выражения этих интересов и их реализации посредством управления. Следовательно, основной целью производства остается получение прибыли. Однако хозяйствование ради прибыли противоположно интересам свободного развития работников.

Если использовать потенциал рабочего контроля в полной мере, то парализуется деятельность ради прибыли, что угрожает остановкой капиталистического производства. Если же наемные работники, организованные в профсоюзы, мирятся с подчинением производства мотиву прибыли, то рабочий контроль становится во многом формальным.

Противоречие разрешается в соответствии с интересами работников посредством перехода от рабочего контроля к рабочему управлению посредством национализации решающих средств производства.

Перспектива развития рабочего контроля в России выявилась сравнительно быстро. Уже в августе 1917 г. отмечалось, что «в дальнейшем своем развитии он превращается в контроль над производством, и, наконец, органы рабочего контроля посылают агентов для отыскания материалов, топлива и

т.д. Этим создаются органы, которые в случае необходимости могли бы регулировать целую отрасль промышленности»¹²⁵. А на I Всероссийском съезде профессиональных союзов в январе 1918 г. уже со всей определенностью утверждалось: «К рабочему контролю в конце концов должно перейти и самое управление...»¹²⁶

Рабочий класс становится собственником решающих средств производства как выразитель интересов общественно-го развития, то есть интересов обеспечения благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества. В соответствии с этим он утверждает общественную собственность на средства производства, когда каждый работник, использующий эти средства, выступает собственником вместе со всеми другими работниками.

В результате отрицается наемный характер труда, обусловленный тем, что работник, лишенный собственности на средства производства, вынужден продавать свою рабочую силу капиталисту. Возникает свободный труд – труд объединенных в общественном масштабе работников, не имеющих над собой никакой иной власти кроме власти собственного объединения. Следовательно, рабочее управление, в том числе и в сфере обобществленного производства, по сути, означает самоуправление.

Общественная собственность на средства производства, самоуправление рабочего класса обуславливают возникновение сознательного отношения к труду на общее благо, товарище-

¹²⁵ VI съезд РСДРП (б). Протоколы. С. 154.

¹²⁶ I Всероссийский съезд профессиональных союзов. 7–14 января 1918 г. Стенографический отчет. М., 1918. С. 222.

ской дисциплины работников, диктуемой необходимостью согласованных действий в рамках обобществленного производства. Достаточно вспомнить такое проявление нового отношения к труду как коммунистические субботники первых послереволюционных лет, означавшие добровольный труд без расчета на материальное вознаграждение.

Все эти коренные преобразования в социально-экономическом положении рабочего класса осуществимы посредством его профсоюзной организованности. Именно профсоюзы обеспечивают формирование и функционирование системы органов управления общественным производством. Именно они дают возможность работникам осуществлять созидательные инициативы по реализации общественных интересов. Они позволяют учитывать в управлении специфическое проявление общественных интересов применительно к положению профессиональных и демографических групп, отдельных работников. Следовательно, осуществляя коренные социально-экономические преобразования, организованный в профсоюзы рабочий класс преобразует и свои профсоюзные организации в соответствии с потребностями обеспечения благосостояния и свободного всестороннего развития каждого.

В начале переходного периода рабочий класс способен наладить управление лишь наиболее крупными производственными предприятиями. Поэтому наряду с укладом экономики, перешедшим в общественную собственность, функционируют и другие уклады: государственно капиталистический, частнокапиталистический, мелкотоварный и даже патриархальный. Тем самым воспроизводится класс капиталистов, заинтересованный в упразднении общественной собственности.

У самих рабочих наряду с их коренными классовыми интересами сохраняются интересы, связанные с улучшением собственного положения независимо от улучшения положения всего рабочего класса. Проявления подобных побочных интересов подрывают реальное содержание общественной собственности.

При таких условиях общественная собственность нуждается в защите посредством организованного подавления попыток ее уничтожения. Она с необходимостью принимает государственную форму. В результате и органы управления экономикой в обобществленном секторе также выступают как государственные.

Профсоюзы оказываются в противоречивой ситуации.

Выступая самой массовой организацией рабочего класса, они обеспечивают формирование системы органов управления социально-экономическими процессами, что обуславливает ее природу как системы самоуправления рабочего класса. Система самоуправления базируется на использовании убеждения в соответствии реализуемых мер коренным интересам рабочего класса.

В то же время система самоуправления рабочего класса при существовании класса капиталистов, при сохранении у рабочих некоторых интересов, противоречащих их коренным классовым интересам, не может обойтись без аппарата государственного принуждения. Следовательно, профсоюзы вынуждены действовать, прибегая и к помощи государственного принуждения, что противоречит сути рабочего самоуправления.

Данное противоречие объективно, оно неизбежно в условиях переходного периода от капитализма к коммунизму и порождает две противоположные тенденции. Прогрессивная состоит в укреплении самоуправленческой природы новой власти на основе развития профсоюзов как добровольного объединения работников для обеспечения благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества. Реакционная заключается в усилении государственного аппарата как обособленного от рабочего класса и потому подверженного бюрократическому перерождению, что ведет к умалению роли профсоюзов и тем самым к отрицанию требований интересов свободного развития каждого.

В истории выдвигались предложения «мгновенно» разрешить данное противоречие путем игнорирования какой-либо из сторон порождающей его противоположности.

Так, в начале 1920-х годов сторонники анархо-синдикализма выступали за передачу власти «съезду производителей» – органу вне системы советского государства. Очевидно, что в переходный период рабочее самоуправление без государственной защиты было бы обречено на неминуемый крах, что вернуло бы профсоюзы к ситуации борьбы за интересы наемных работников в рамках капитализма.

С другой стороны, выдвигался тезис об «огосударствлении профсоюзов», о превращении профсоюзов в элемент государства в собственном смысле этого слова с упором на использование принуждения в профсоюзной работе. Такой подход привел бы к отрицанию созидательной инициативы рабочего класса, обеспечивающей функционирование рабочего самоуправления, что также повлекло бы за собой реставрацию капиталистических отношений.

Эти односторонние подходы в то время удалось преодолеть.

Используя систему самоуправления, рабочий класс способен начать использование национализированных средств производства в интересах свободного развития каждого.

Вместе с тем в начале переходного периода невозможно обеспечить такое развитие.

Не исключено вооруженное сопротивление классов, утративших свое политическое господство и теряющих экономическую власть. Развязанная ими гражданская война дезорганизует экономическую жизнь, что ведет к падению объема выпуска, препятствует подчинению экономики интересам общественного развития.

Материально-техническая база создаваемого непосредственно общественного производства сохраняет диспропорции, существенные различия в технической оснащенности отраслей и т.д., что не соответствует предпосылкам для реализации закона потребительной стоимости как основного закона непосредственно общественного производства.

И в условиях относительно мирного установления своей власти рабочий класс первоначально может управлять только наиболее крупными национализированными предприятиями. Часть государственных предприятий ориентируется на действие рыночного регулятора, образуя тем самым государственно-капиталистический уклад экономики. Основная часть средних и мелких предприятий остается в капиталистической собственности. Наряду с частнокапиталистическим укладом сохраняется и мелкотоварный уклад. В результате воспроизводится наемный характер труда для части рабочего класса, а вместе с ним капиталистические барьеры для развития работ-

ников. Соответственно сохраняются факторы, порождающие безработицу.

Уклады, для которых ориентация на прибыль и доходность является доминирующей, влияют и на обобществленный сектор экономики, вынуждая входящие в него предприятия придерживаться принципов коммерческого расчета, предполагающего обеспечение прибыльности производства. При таких условиях момент наемного труда воспроизводится и в рамках социалистического уклада экономики, здесь также возможно снижение издержек путем сокращения количества занятых, что образует один из источников безработицы.

Сокращение рабочего времени первоначально недостаточно, чтобы изжить социально-экономическое закрепление работников, с одной стороны за производительным трудом, а с другой, – за управленческим. Безусловно, введение 8-часового рабочего дня было огромным историческим завоеванием рабочего класса. И все же при этом преобладающая часть суток, исключая время удовлетворения естественных потребностей, уделялась производительному труду. Тем самым воспроизводился один из коренных признаков рабочего класса.

Социально-экономическое закрепление за производительным трудом означает, что продолжительность рабочего времени остается превышающей потребность в труде на благо общества. Соответственно эта потребность не может быть единственным мотивом трудовой деятельности, сохраняется и момент труда ради заработка – внешней цели по отношению к самому труду. Подобная цель, проявляясь, например, в виде «рвачества», может вступать в противоречие с осуществлением требований общественных интересов, о чем свидетельствовал

опыт первых послереволюционных лет. Соответственно в организации труда на национализированных предприятиях не обойтись только убеждением, без мер принуждения.

Время, уделяемое рабочими управлению, остается недостаточно продолжительным для их полного освобождения от закрепления за исполнительским трудом. Такое положение осложняет формирование у работников потребности в управленческой деятельности, обуславливает элементы пассивности и формализма в ее осуществлении.

То, что уничтожению старого разделения труда противостоит тенденция к его воспроизводству, проявляется и в сохранении социального слоя, социально-экономически закрепленного за выполнением умственного труда, в том числе такой его разновидности, как управленческая деятельность. Соответственно и у занятых в коммунистическом укладе экономические интересы не являются тождественными.

Те, кто не выполняет непосредственно производительный труд, наряду с интересами, одинаковыми с интересами свободного развития каждого, имеют момент заинтересованности в изъятии у рабочего класса прибавочного продукта и экономленного рабочего времени. Подобной линии поведения способствуют привычки, свойственные специалистам и служащим в условиях капиталистической экономики и неизбежно существующие в начале переходного периода к новому обществу.

При возникновении системы самоуправления еще не полностью отрицается выполнение управленческих функций особым социальным слоем. Соответственно интересы освобождения труда должны осуществлять управленцы, социально-экономическое положение которых, а значит, и экономические

интересы, существенно отличаются от присущих рабочему классу. Больше того, в управленческом аппарате первоначально преобладают специалисты, прежде управлявшие в интересах капитала. Все это объективно порождает бюрократизм как выражение в управлении иных интересов, нежели коренные интересы рабочего класса. Бюрократические тенденции в управлении коммунистическим укладом противоречат его развитию.

На предприятиях коммунистического уклада используются техника и технологии, прежде применявшиеся в целях максимизации прибыли. Как следствие, организация труда и его условия первоначально не вполне соответствуют интересам свободного развития работников.

В обстановке, когда управление новым укладом экономики только налаживается, когда в экономике сохраняется действие рынка и ориентированных на него экономических укладов, распределение «по труду» во многом формально освобождает потребление работников от привязки к стоимости рабочей силы. Фактически же объем потребления у рабочих в первое время может даже сократиться – вопреки задаче удовлетворения их разумных потребностей. Кроме того, равенство меры потребления («по труду») не исключает неравенства в потреблении, так как работники обладают разной производительностью, имеют неодинаковое семейное положение и т.д. Поэтому существует неравенство в удовлетворении разумных потребностей работников.

Привлечение к организации национализированного производства буржуазных специалистов требует их повышенного денежного вознаграждения, не соответствующего принципу

«по труду». Тем самым распределение по труду не является единственным принципом денежной оплаты на государственных предприятиях, он находится в единстве с отрицающим его принципом, производным от цели максимизации прибыли.

Фонды общественного потребления, сориентированные на потребности членов общества в соответствующих благах, первоначально не в состоянии вполне удовлетворить эти потребности. Поэтому для рабочего класса в переходный период сохраняются жилищная проблема, проблема доступа к качественным медицинским услугам и т.д.

В соответствии с противоречивостью социально-экономического положения рабочего класса в переходный период действуют противоположные тенденции, одна из которых – прогрессивная – соответствует освобождению труда от наемного характера, а другая – негативная – ведет к его реставрации.

Позитивная тенденция выражается в развитии непосредственно общественного уклада в экономике и сокращении удельного веса остальных укладов, что ведет к ориентации экономики на потребительно-стоимостные параметры: рост производительности общественного труда, удовлетворение разумных потребностей работников, – и снижает значимость погони за прибылью. В результате расширяется сфера свободного труда, преодолевается безработица.

Реализация интересов общественного развития связана со становлением системы централизованного планового управления экономикой, когда усиливается планомерность в народном хозяйстве. Например, в СССР многоукладность в экономике преодолевалась в результате перехода от составления в середине 20-х годов контрольных цифр развития народного хозяй-

ства на год к управлению на основе пятилетних народнохозяйственных планов.

Прогрессивная тенденция предполагает рост управленческой активности рабочего класса, увеличение времени, уделяемого рабочими теории и практике управления. Показательно, что конец 20-х годов – первая половина 30-х годов характеризовались подъемом массовой рабочей инициативы, когда большинство рабочих в тех или иных формах включались в управление социалистической промышленностью. Всплеск управленческой инициативы советских рабочих произошел в условиях перехода государственных предприятий на 7-часовой рабочий день.

Подчинение экономики интересам рабочего класса предполагает укрепление управленческого аппарата кадрами из числа наиболее подготовленных рабочих и специалистов, получивших образование в вузах, ориентированных на потребности построения непосредственно общественного хозяйства.

Интересам общественного развития соответствует улучшение условий и организации труда, повышение образовательного и квалификационного уровня работников. Так, в СССР индустриализация экономики привела к оснащению предприятий передовой техникой, к использованию прогрессивных форм организации труда. В этот период была развернута широко-масштабная техническая подготовка рабочих кадров, быстро увеличивался выпуск специалистов вузами.

По мере прогресса обобщественного сектора экономики формируется возможность повышения реальной зарплаты работников, масштабов потребления из общественных фондов.

Реализация отмеченных позитивных тенденций ведет к решению исторической задачи подчинения производства цели обеспечения полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества.

Разрешение противоречий переходного к коммунизму периода означает, что рабочий класс сформировал систему управления, способную на деле планомерно подчинять экономику интересам общественного развития. Это позволяет обеспечивать господство общественной собственности в ее основной для низшей фазы коммунизма форме – государственной и связанной с ней кооперативной.

Утверждение общественной собственности предполагает, что техническим базисом сферы материального производства является крупная машинная индустрия, планомерно сформированная с учетом потребностей быстрого роста общественной производительности труда. Так, в СССР в ходе индустриализации народного хозяйства были построены тысячи государственных промышленных предприятий, оснащенных передовой для своего времени техникой. В результате образуется адекватная материально-техническая основа для реализации закона потребительной стоимости, требующего подчинения экономики цели обеспечения благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества и производных от него экономических законов, включая закон перемены и сочетания труда¹²⁷.

¹²⁷ Движение закона потребительной стоимости получило раскрытие в монографии В.Я. Ельмеева. См.: Ельмеев В.Я. Социальная

На базе оснащения народного хозяйства передовой техникой возрастает уровень общественной производительности труда, интенсифицируется высвобождение труда из сферы материального производства. Это позволяет обеспечить прогресс непромышленной сферы в соответствии с общественными интересами. Как известно, в 30-е годы в СССР строились не только новые промышленные предприятия, но и создавались научно-исследовательские институты, открывались вузы, доступные для детей рабочих и крестьян, происходил переход к всеобщему семилетнему образованию и т.д.

Вместе с тем производство, выступающее как непосредственное отрицание капитализма, во всех отношениях несет на себе отпечаток старого строя.

В рамках переходного периода объективно невозможно коренным образом обогатить содержание производительного труда всех работников, исключить те его виды, в которых преобладают тяжелые физические усилия, монотонность, которые осуществляются в неблагоприятных для тружеников условиях и т.д., что ограничивает потенциал производительного труда как сферы реализации свободно развитого работника. У работников сохраняется отношение к труду не только как к потребности, но и как к средству заработка.

Остается незавершенным подрыв старого разделения труда, когда функции производительного труда по-прежнему выполняются преимущественно особыми социальными группами – рабочим классом и колхозным крестьянством. Работники не-

экономию труда: общие основы политической экономии. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2007. 576 с.

производственной сферы социально-экономически закрепились за функциями непроизводительного труда. В результате сохраняется односторонность развития трудовых способностей членов общества.

Выделение в обществе особого социального слоя, занятого преимущественно управленческим трудом, объективно обуславливает сохранение бюрократизма в управлении. Бюрократизм ведет к пренебрежению управленческой инициативой работников, что делает возможным подрыв системы самоуправления рабочего класса.

При отмеченных предпосылках по завершении переходного периода объективно возможны две противоположные тенденции в развитии общества: связанная с последовательной реализацией цели обеспечения благосостояния и свободного всеобщего развития всех членов общества и противоположная ей. Соответственно, и после построения первой фазы непосредственно общественного производства рабочий класс нуждается в профсоюзах для организации борьбы за свои коренные интересы.

Эта борьба направлена не против какого-либо класса, а против тех действий трудящихся, включая рабочих, которые наносят ущерб их собственным коренным интересам, требующим свободного развития всех членов общества.

И в этой борьбе проявляется не только позитивная тенденция – к обеспечению такого развития, но и противоположная ей – к развитию одних членов общества в ущерб остальным. Следует согласиться с М.В. Поповым в оценке исторического опыта социализма: «То, что тенденция к разрушению социализма, к переходу коммунизма снова в переходный период и

далее в капитализм была – в этом не может быть никакого сомнения. То, что у негативной тенденции были последовательные проводники, – тоже нет сомнений, хотя их было, конечно, относительно немного. А вот то, что негативная тенденция укреплялась действиями людей, которые по своей природе и по своему существу ей противоположны – непреложный факт»¹²⁸.

Социально-экономический прогресс достижим при условии, что рабочий класс, организованный с помощью профсоюзов, освоит борьбу за свободное развитие всех членов общества.

2. Борьба работников, организованных в профсоюзы, за интересы свободного развития каждого

Установление власти, которая формируется при решающем влиянии профсоюзно-организованных трудовых коллективов производственных предприятий, дает возможность законодательного сокращения рабочего времени. Декрет о введении 8-часового рабочего дня был одним из первых декретов Советской власти.

Именно профсоюзы благодаря действенному контролю за положением дел на предприятиях способны добиться повсеместной реализации данного требования коренных интересов рабочего класса. Так, в конце апреля 1918 г. профсоюз швейников, обследуя частные мастерские в Рогожском районе Москвы, выяснил, что только в четырех из 33 мастерских вве-

¹²⁸ Попов М.В. Лекции по философии истории. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та. 2010. С. 67–68.

ден 8-часовой рабочий день, а в остальных продолжают работать по 15 часов. Профсоюз добился немедленного установления там 8-часового рабочего дня¹²⁹.

Участие рабочих в принятии стратегических управленческих решений, в сочетании с увеличением времени, уделяемого управлению, означает подрыв основы старого разделения труда, превращение тенденции к перемене и сочетанию труда в доминирующую.

Используя свою политическую власть, рабочий класс юридически закрепляет свои трудовые права, соответствующие его положению как господствующего класса. Так, в России уже в 1918 г. при активном участии профсоюзов был принят Кодекс законов о труде, последовательно выражающий интересы работников.

Обеспечение благосостояния и свободного развития работников включает доступность для работников жизненных благ в соответствии с разумными потребностями.

При переходе от капиталистического хозяйства к непосредственно общественному такая доступность объективно невозможна. Расстройство денежного обращения препятствует обеспечению работников предметами потребления посредством купли-продажи.

Трудности в получении жизненных средств могут побуждать рабочих к расхищению общественной собственности в целях обмена на необходимые продукты, к уходу с предприятий и другим действиям, подрывающим функционирование

¹²⁹ См.: Первое десятилетие: Воспоминания ветеранов партии – москвичей. М.: Моск. рабочий, 1982. С. 204.

обобщественного уклада экономики, призванного обеспечивать общественные интересы.

При таких условиях профсоюзы способны организовать общественное питание на предприятии и снабжение работников предметами потребления за счет ведения подсобного хозяйства, обмена части производимой продукции на продовольствие и т.д. Именно профсоюз может предложить работников для выполнения этих функций, проследить за обеспечением их необходимыми средствами и т.д. По форме эта деятельность совпадает с деятельностью потребительской кооперации, однако организация по производственному принципу превращает снабжение в специфическую функцию профсоюза.

Благодаря специализации при организации снабжения, эффекту масштаба при ведении общего подсобного хозяйства и транспортировке продуктов, профсоюзному контролю за распределением жизненных благ, снижающему риск хищений, и т.д. работники обеспечивают себе потребление в объемах, в среднем не доступных при индивидуальных попытках получить необходимые продукты в экстремальных хозяйственных условиях.

Неправомерно, на наш взгляд, критиковать профсоюзы за то, что они занимаются распределением. Организация работников не может оставаться в стороне от решения насущных проблем своих членов, тем более, что и в данном случае организованность работников в буквальном смысле является спасительной для них. Другое дело, что функции профсоюзов не должны сводиться только к участию в распределении.

В условиях сохранения многоукладности в экономике, при функционировании государственных предприятий на принци-

пах коммерческого расчета вознаграждение работников национализированных предприятий за вклад в общественное производство принимает форму заработной платы. Но оплата труда строится не в привязке к стоимости рабочей силы, а в соответствии с принципом «по труду», то есть в непосредственной зависимости от трудового вклада работников в выпуск продукции, необходимой обществу. Это означает, что мера потребления освобождается от подчинения цели максимизации прибыли, становится адекватнее удовлетворению разумных потребностей работников.

Профсоюзы обеспечивают заинтересованный и действенный контроль работников за своевременностью и полнотой выплаты зарплаты, что предупреждает необеспеченность работников из-за нарушения этих принципов.

Установление величины заработной платы остается противоречивым процессом. У рабочих более низкой квалификации существуют интересы в уравнительном установлении заработной платы, тормозящем трудовую инициативу более квалифицированных. С другой стороны, существует и заинтересованность в увеличении заработной платы безотносительно к улучшению положения остальных рабочих, противоречащая положению рабочих как совместных собственников общественных средств производства. В переходный период на сохраняющихся частных предприятиях продолжает действовать тенденция к увеличению прибыли за счет занижения цены рабочей силы.

Именно профсоюзы как организации рабочих для борьбы за интересы свободного развития каждого способны обеспечить установление тарифов, соответствующих потребностям нор-

мального воспроизводства всех работников при имеющихся экономических условиях. Использование обоснованных профсоюзами межразрядных коэффициентов дает возможность поощрять работников, повышающих свой профессиональный уровень.

Так, член профсоюза швейников А.Ф. Платонова вспоминала о событиях весны 1918 г.: «Надо было выработать тарифы для всех видов работ, положив в их основу 8-часовой рабочий день, одинаковую оплату мужского и женского труда, твердые нормы выработки. Необходимо было отказаться от сверхурочных работ, которые особенно угнетали швейников: хозяева перед праздниками заставляли работать по 15–20 часов, а то и полностью всю ночь.

При выработке норм надо было учитывать профессиональное мастерство, разную сложность многочисленных видов одежды и многое другое... Несмотря на большие трудности, новый тариф был нами быстро разработан, утвержден правлением союза, а затем делегатским собранием швейников. Рассмотренный Московским советом профсоюзов и комиссаром труда Московского промышленного района, он был в апреле 1918 года введен в силу. Теперь не надо было, как прежде, договариваться с каждым хозяином, а можно было требовать от владельцев еще существующих мелких мастерских оплаты труда по новому единому тарифу»¹³⁰.

Благодаря всеохватывающему характеру профсоюзов складываются условия для обеспечения равной оплаты за равный труд в масштабах всей экономики.

¹³⁰ Первое десятилетие: Воспоминания ветеранов партии – москвичей. М.: Моск. рабочий, 1982. С. 203–204.

Профсоюзы устанавливают и осуществляют действенный контроль за нормированием труда, предупреждая, с одной стороны, бюрократические устремления к завышению норм, а с другой, – противоречащие положению рабочих как ассоциированных собственников попытки занизить индивидуальный трудовой вклад относительно установленной меры потребления.

Для обеспечения роста реальной заработной платы всех работников профсоюзы осуществляют контроль за снижением цен на предметы потребления, объективная необходимость которого базируется на росте производительности труда, означая уменьшение затрат в расчете на единицу полезного эффекта продукции.

Так, в 1927 г. профсоюзные организации провели массовые проверки государственных и кооперативных магазинов, обязанных снизить к 1 июня 1927 г. розничные цены на промтовары не менее чем на 10% и торговые расходы на 15%. Были выявлены и пресечены попытки не снизить, а повысить цены. В результате уже к 1 октября 1927 г. трудящиеся страны сэкономили при покупках прежнего объема потребительских товаров 350 млн. руб.¹³¹

В переходный период, когда наряду с плановым управлением сохраняется и стихийный рыночный регулятор, когда мобилизация средств для развития технического базиса производства может потребовать ограничения личного потребления в пользу производственного накопления, профсоюзный контроль не в состоянии гарантировать роста реальной зарплаты посредством снижения цен.

¹³¹ См. там же. С. 165.

После утверждения господства непосредственно общественного производства отпадают факторы подрыва линии на снижение цен, вызванные существованием экономических укладов, основанных на частной собственности. Это дает возможность профсоюзам действеннее бороться за последовательное понижение цен в противовес тенденции к использованию хозяйственного расчета социалистических предприятий в интересах наращивания прибыли. Как известно, в СССР с 1948 г. по 1955 г. происходило систематическое понижение потребительских цен, что обеспечивало рост реальной зарплаты работников. Крупномасштабное снижение цен на ряд потребительских товаров было осуществлено в 1984 г.

Как показывает исторический опыт, борьба профсоюзов не исключает преобладания негативных тенденций. Так, в результате экономической реформы 1965 г., заменившей ориентацию предприятий на снижение себестоимости и выполнение плана по номенклатуре погоней за прибылью, общественный контроль свелся к контролю за соблюдением принятого порядка установления цен, что не препятствовало повышению их общего уровня.

Если борьба профсоюзов за снижение цен оказывается в целом успешной, то происходит последовательный рост благосостояния всех членов общества, подготавливаются предпосылки к распределению всего объема потребительских благ посредством общественных фондов потребления, то есть бесплатно, в размерах, соответствующих удовлетворению разумных потребностей каждого.

Благодаря профсоюзам становится возможным активное улучшение условий труда рабочих, вопреки тенденции к эко-

номии затрат подобного рода, воспроизводимой в условиях коммерческого, а затем хозяйственного расчета. Например, на Трехгорной мануфактуре в 1921 г. организованный в профсоюз коллектив старался «побольше сделать для улучшения условий работы, охраны труда на фабрике. В это время были построены три новые раздевалки, оборудованные умывальниками и душами. В цехах установили новые вентиляционные системы, расширили увлажнительные камеры, опасные места у машин оградили, а сами машины окрасили в красный цвет. В разные цвета были окрашены пароводяные линии, чтобы каждый знал, какое направление они имеют в подаче пара и воды. Рабочим, занятым на вредных участках, стали выдавать больше жиров и молока»¹³².

Закономерным этапом в борьбе профсоюзов за улучшение условий труда выступает наделение их полномочиями по экспертизе проектов новых предприятий, техники и технологий на предмет соответствия требованиям благоприятной производственной среды. Это позволяет профсоюзам добиваться не смягчения последствий труда в неблагоприятных условиях, а исключения таких условий.

И в данной сфере своей деятельности профсоюзы испытывают бюрократическое давление, что может негативно отразиться на положении работников. Так, в свое время в проекте Рижского завода крупнопанельного домостроения была заложена «отсталая и непродуманная технология многих производственных процессов, грубо нарушены правила техники без-

¹³² Первое десятилетие: Воспоминания ветеранов партии – москвичей. С. 121.

опасности... На наших глазах, – писала корреспондент «Труда» И. Румова, – рабочие, вцепившись руками в края металлической сетки, волокут к месту формировки армокаркас весом до 120 кг...

Нет в цехе и местной отсосной вентиляции. Ее не поставили, так как проектировщики в свое время заявили: «Это удорожит проект». А в цехе идет дуговая сварка. Вредные аэрозоли от нее, всевозможные окиси проходят через рабочие зоны пролетов, создавая загазованность выше предельных норм...

Вдоль загроможденного металлом и армокаркасами пролета с трудом пробираемся к заготовленному участку, где действует технологическая линия из трех правильно-отрезных станков. Эффективной отсосной вентиляции нет и здесь. И металлическая пыль плотным слоем оседает вокруг...

Во многих документах было зафиксировано несовершенство формовки внутренних стен и перекрытий домов. И тут проектировщики с молчаливого согласия заказчика остановили свой выбор на явно устаревшем оборудовании – виброкассетных машинах. Сама их конструкция не обеспечивает нормального цикла обработки изделий. Обильная утечка пара создает тяжелые условия труда для рабочих.

Не устранено на заводе еще одно большое зло. Весь его главный корпус сотрясает страшный грохот, который создают виброплощадки. А ведь на ряде домостроительных предприятий страны найдены другие, лучшие решения, связанные со снижением шума и вибрации.

Этого достаточно, чтобы понять, как велики были просчеты при составлении проекта нового, казалось бы, современного

домостроительного завода, как пагубно отразились они на условиях труда.

За год с завода ушел каждый третий... Полное освоение проектных мощностей, создание для коллектива завода здоровых условий труда невозможно без коренной перестройки ряда технологических линий и потоков...»¹³³ Подобная ситуация была бы исключена, если бы профсоюзы заняли активную позицию при рассмотрении проекта.

Интересам рабочих соответствует организация общественного питания на предприятиях, что с точки зрения интересов прибыли предстает как «непрофильная деятельность». Не случаен был призыв работников завода «Красная Пресня» начала 20-х годов: «Довольно есть всухомятку на шихтовом дворе, у изложниц, у станков. Наш завод должен иметь кооперативную столовую»¹³⁴. Профсоюзы проявляют инициативу и в этой области, добиваясь выделения необходимых средств, проводя субботники по строительству столовых и т.д.

В дальнейшем требуется профсоюзный контроль за ценами в предприятиях общественного питания и качеством приготовления пищи. Успехи в развитии общественного питания способствуют улучшению здоровья трудящихся, сокращению времени на ведение домашнего хозяйства и увеличению свободного времени работников.

Реализация общественной собственности, предполагающей, что развитие каждого становится условием развитием всех,

¹³³ Н. Румова. Ошибки были в проекте // Труд. 1972. 11 июня.

¹³⁴ Первое десятилетие: Воспоминания ветеранов партии – москвичей. С. 163.

закономерно проявляется и в переходе к льготному предоставлению работникам социально значимых благ. Так, уже в первые годы Советской власти рабочие семьи в городах активно выезжали из подвальных помещений в комнаты и квартиры с более здоровыми условиями проживания, благодаря новой власти возросла доступность сферы здравоохранения, создавались условия для повышения образовательного уровня работников. И хотя многие меры политики «военного коммунизма» были обусловлены обстановкой военного времени (например, полное упразднение денежного обращения), однако и впоследствии, с переходом к мирному строительству льготное предоставление работникам социально значимых благ сохранилось.

Тем самым распределение «по труду» использовалось в сочетании с основным принципом распределения, не предполагающем увязки потребления с трудовым вкладом, непосредственно ориентированным на разумные потребности работников. С учетом того, что льготно предоставляемые блага направлены на развитие способностей работников, образуют ключевые предпосылки их материального благосостояния, следует отметить: установление системы рабочего самоуправления порождает тенденцию к доминированию принципа распределения «по потребностям», адекватного обеспечению полного благосостояния и свободного, всестороннего развития всех членов общества. Доминирование этого принципа охватило такие сферы потребления, как жилье, медицина и образование, расходы на которые превышали зарплату работников.

Именно профсоюзы организуют учет нуждающихся в улучшении жилищных условий и контролируют очередность предоставления жилья. Так, уже в 1919 г. в Москве «завкомам

и фабкомам предприятий было предложено представить в жилищные секции Советов списки крайне нуждающихся, не имеющих своей площади рабочих для получения жилья... Швейникам был предоставлен один из лучших национализированных домов в центре Москвы, на Кузнецком мосту. Многие работницы – забытые, вышедшие из лачуг и подвалов, робкие, придавленные хозяевами, впервые в жизни получили свое собственное жилье»¹³⁵.

Для решения жилищной проблемы профсоюзы добиваются развертывания жилищного строительства в необходимых размерах, совершенствуя контроль за строительством и распределением жилья в соответствии с интересами свободного развития каждого. Так, несомненный интерес представляет опыт, когда профсоюзами «для осуществления контроля за строительством организовывались специальные бригады из бесквартирных рабочих»¹³⁶.

Улучшение социально-экономического положения работниц требует организации и развития дошкольных детских учреждений, что также становится одной из задач профсоюзов.

Поскольку отдых и восстановление здоровья необходимы для развития работников, профсоюзы контролируют предоставление отпусков, инициируют создание домов отдыха, профилакториев, санаториев и добиваются доступности их услуг для работников независимо от размеров заработка, когда прио-

¹³⁵ Первое десятилетие: Воспоминания ветеранов партии – москвичей. С. 155.

¹³⁶ Материалы к отчету ВЦСПС IX съезду профсоюзов. М.: Профиздат, 1932. С. 84.

ритетным становится принцип предоставления данных благ «по потребности».

Решению задачи развития работников способствует и организация профсоюзами культурно-массовой работы. Так, например уже в 20-е годы на промышленных предприятиях СССР создавались массовые библиотеки, клубы и т.д.

Интересы рабочего класса требуют воспитания здорового подрастающего поколения. Как массовая организация трудящихся, профсоюзы организуют детский отдых. Показательно, что с начала 20-х годов десятки тысяч детей рабочих из всех уголков страны стали отдыхать на Черном море. Впоследствии организованным отдыхом были охвачены десятки миллионов детей.

Профсоюзы добиваются развития социального страхования работников. Так, работники освобождаются от взносов из собственной зарплаты в страховые фонды, что соответствует социальному характеру такого страхования. Закономерен и переход данных фондов в распоряжение профсоюзов как организаций, выражающих интересы развития каждого.

Профсоюзы борются за организацию профессиональной подготовки работников, соответствующей интересам развития каждого, свободной от специфически капиталистических ограничений. Один из типичных примеров из истории российских профсоюзов: «Тогда же, в 1920 году, профсоюз швейников начал заниматься вопросами подготовки кадров. Раньше обучение шло только на производстве: к мастеру или мастерице «под руку» сажали на четыре года учеников. Работали ученики бесплатно, получая лишь скудный обед. Обучали плохо, особенно если мастер оказывался пьяницей. Стать квалифици-

рованной работницей было очень трудно... Мы стали разрабатывать учебные планы и программы. Заимствовать было не у кого: все это делалось у нас впервые. Создали консультативное бюро из преподавателей, которое в 1922 году выпустило «Учебное пособие для профтехшкол швейной промышленности»¹³⁷.

Разумеется, столь низкий уровень организации профессионального образования, какой был в условиях российского капитализма начала XX века, не типичен для современного капитализма. Однако и сегодня действует тенденция к ограничению подготовки работников минимально необходимым объемом, и такой подход может проявляться в условиях функционирования государственных предприятий в период перехода к непосредственно общественному производству и после завершения переходного периода.

Так, известный советский специалист в области научной организации труда 20-х гг. А.К. Гастев требовал заменить термин «труд и образование» термином «подготовка рабочей силы», что означало отказ от теоретических занятий и сведение дела к пооперационному обучению рабочих. Хотя предложения Гастева сулили экономию денежных средств и потому были поддержаны директорами некоторых государственных предприятий, однако справедливо отмечалось, что «они противоречат одной из основных задач социалистической страны: готовить рабочего – хозяина производства, имеющего широкое общекультурное, техническое и физическое развитие»¹³⁸. Вот

¹³⁷ Там же. С. 207.

¹³⁸ Там же. С. 246.

почему борьба профсоюзов за соответствие профессионального обучения рабочих требованиям свободного развития будет необходима при любом уровне организации профессионального образования.

Особенно сложной задачей в этой борьбе является обеспечение высшего профессионального образования рабочих. Профсоюзам предстоит преодолеть тенденцию к отделению рабочих от высшего образования, а с другой стороны, к отделению людей с высшим образованием от выполнения производительного труда, противоречащую свободному развитию всех членов общества.

Рост образовательного и культурного уровня работников, освобождение их от социально-экономического закрепления за экономически неоднородными видами труда требуют сокращения рабочего и увеличения свободного времени каждого без уменьшения заработной платы. Использование экономии труда при повышении его производительности находится под влиянием противоречивых интересов: наряду с общественной заинтересованностью в сокращении рабочего времени существуют интересы, связанные с расширенным воспроизводством социальных слоев, занятых непроизводительным трудом, в ущерб увеличению свободного времени всех членов общества. Сокращению рабочего и увеличению свободного времени противоречат побочные интересы самих рабочих, когда проявляется стремление заработать за счет сверхурочных, в ущерб здоровью и участию в управлении государством. Вот почему необходима постоянная борьба профсоюзов за обеспечение приоритета позитивной тенденции к увеличению свободного времени каждого.

В этой борьбе были крупные достижения. Как уже отмечалось, установление власти, формируемой профсоюзами производственных коллективов, было использовано для введения 8-часового рабочего дня. С 1927 г. в СССР начался переход на 7-часовой рабочий день. В послевоенный период 7-часовой рабочий день был восстановлен. В условиях Советской власти стали нормой оплачиваемые отпуска работников. В результате в начале 60-х гг. промышленные рабочие имели в год на 300 часов свободного времени больше, чем в 1952 г., и на 750 – 800 часов больше, чем в 1913 г.¹³⁹

Благодаря созданию в аграрной сфере коллективных и советских хозяйств стало возможным планомерное сокращение рабочего времени сельскохозяйственных работников, которые также объединились в профсоюзные организации.

Опыт свидетельствует и о том, что без активной борьбы работников, организованных в профсоюзы, сокращение рабочего времени может застопориться даже в условиях построенного социализма. Так, с 1970 г. по 1985 г. продолжительность рабочей недели в промышленности СССР практически не изменилась, а доля занятых в непроизводственных отраслях поднялась с 22,8% до 26,7%¹⁴⁰. В этот период выросла продолжительность отпусков рабочих на 3–4 дня. Соответственно, время, высвобожденное из сферы материального производства, по нашим расчетам, использовалось на 70–75% для непропорционального увеличения численности занятости в

¹³⁹ См.: Патрушев В.Д. Время как экономическая категория. М.: Мысль, 1966. С. 85.

¹⁴⁰ Труд в СССР: Статистический сборник / Госкомстат СССР. М.: Финансы и статистика, 1988. С. 13.

непроизводственной сфере и лишь на 25–30% для увеличения свободного времени непосредственных производителей. Это означало, что результаты материального производства во все возрастающей мере присваивались теми, кто в нем непосредственно не участвовал, углублялись социально-экономические различия между классами и социальными слоями социалистического общества, расширенно воспроизводилось старое разделение труда.

Очевидно, что прогресс в свободном развитии каждого в решающей степени зависит от эффективности борьбы профсоюзов за использование роста производительности труда не только для обеспечения благосостояния всех членов общества, но и для сокращения их рабочего и увеличения свободного времени.

Существенно, что высвобожденное время должно использоваться для повышения профессионально-образовательного уровня рабочих, для обучения их теории и практике управления. На этой основе будет достижимо быстрое освоение рабочими новой техники и технологии, их эффективное участие в системе рабочего самоуправления.

Все это позволит утвердить приоритет сокращения фонда рабочего времени в материальном производстве без сокращения численности рабочих. Осуществление такого приоритета в перспективе и приведет к ситуации всеобщего участия в производительном труде (в течение 3–4 часов в день) без выделения в структуре общества рабочего класса, и позволит рабочему самоуправлению стать просто общественным и освободиться от государственной формы.

Превращение рабочего класса в собственника общественных средств производства связано с использованием работниками, объединенными в профсоюзы, нового метода борьбы за свои коренные интересы.

3. Соревнование как основной метод борьбы профсоюзов за планомерное повышение производительности труда в интересах свободного развития всех членов общества

Для повышения общественной производительности труда в интересах рабочего класса необходимо выражение этих интересов в развернутой форме взаимоувязанных требований, обязательных к исполнению, – необходим единый народнохозяйственный план. Показательно, что восстановление народного хозяйства России после первой мировой и гражданской войн проходило без единого плана. Однако индустриализация, диктуемая задачей повышения производительности труда, обусловила разработку пятилетнего плана, реализация которого началась в 1928 г.

Единый план – это план социально-экономического развития, призванный выражать требования развития не только материально-вещественной базы общественного производства, но и непосредственно совокупного работника.

Вся система планов (ведомств, территорий, предприятий), разработанных на основе единого, становится формой конкретизации требований интересов развития каждого.

Разработка проекта народнохозяйственного плана и производных от него планов осуществима силами специалистов,

подконтрольных государственной власти, которая формируется посредством профсоюзов. Следовательно, уже на данной ее стадии плановая работа находится под влиянием профсоюзов и подчиняется цели обеспечения благосостояния и свободного развития всех членов общества.

После ее составления необходимо обсуждение всей системы проектов планов производственными коллективами, что, с одной стороны, позволяет работникам убедиться в соответствии намечаемого их интересам, а с другой, – внести предложения по совершенствованию проектов. После принятия планов требуется систематический контроль трудящихся за ходом их реализации. Именно профсоюзы как самая массовая организация трудящихся проводят систематические собрания, совещания по вопросам планового развития производства.

В СССР, например, проект первого пятилетнего плана широко обсуждался в трудовых коллективах, обсуждение таких проектов, а также связанных с ним проектов планов предприятий, организованное профсоюзами, стало в последующем нормой.

С появлением народнохозяйственного плана и планов, сформированных на его основе, у профсоюзов появляется возможность содержательнее выражать интересы развития работников в коллективных договорах. Участвуя в разработке планов развития материально-технической базы производства, профсоюзы получают необходимую информацию для формирования требований по улучшению социально-экономического положения работников. Показатели коллективных договоров включаются в плановые задания, имеющие обязательный характер для исполнения хозяйственными органами всех уров-

ней, в том числе для администрации предприятий. В результате система государственного централизованного планирования становится инструментом для реализации коллективных договоров, а сами планы обретают должное соответствие коренным интересам работников.

Исторически роль коллективных договоров в плановой работе проявлялась весьма непоследовательно. Так, с середины 30-х годов в советской промышленности их вообще перестали заключать. После восстановления практики заключения коллективных договоров они в большинстве своем были малосодержательны. Насущная потребность планомерного формирования условий для развития работников нашла в 1960-е годы отражение в возникновении социального планирования на ленинградских предприятиях, методология которого была разработана под руководством профессора В.Я. Ельмеева. Но данная ценная работа шла вне подготовки и заключения коллективных договоров, и потому не в полной мере использовала потенциал профсоюзов. В результате коллективные договоры, оказавшиеся вне системы плановой работы, не были руководством к действию, а планы по улучшению положения работников, составляемые и реализуемые в отрыве от коллективных договоров, несли бюрократический отпечаток, отрицавший их предназначение. Таково негативное выражение необходимости использовать в планировании коллективные договоры для выражения в конкретной форме интересов развития работников.

Убеждаясь, что задания, сформированные на основе единого народнохозяйственного плана, соответствуют их коренным интересам, рабочие закономерно проявляют инициативу в со-

вершенствовании и реализации планов, опираясь на информированность о собственных возможностях. Общность коренных интересов рабочих образует основу для массового проявления трудовой инициативы.

Поскольку индивидуальная или коллективная инициатива служит общим целям, она получает общественное признание, которое порождает у остальных работников стремление следовать ей и превзойти достижения инициаторов. Состязательность, возбуждаемая общественным контактом участников совместного труда, обретает адекватную основу. Зависимость результатов труда каждого работника при развитом общественном характере производства от труда других обуславливает заинтересованность передовиков в помощи отстающим, что дает последним возможность осваивать передовые достижения и рассчитывать на успех в перспективе. Реализация взаимообусловленной инициативы работников в планомерном осуществлении коренных интересов рабочего класса, борьба за наилучшее осуществление общественных интересов есть социалистическое соревнование.

Закономерно, что в 1929 году с началом выполнения первого пятилетнего плана в СССР развернулось массовое соревнование рабочих. После построения социализма, когда общественная собственность утвердилась не только в промышленности, но и в сельском хозяйстве, участниками соревнования являлось большинство работников.

При ее выдвижении инициатива работников принимает форму добровольно принимаемых на себя участниками соревнования обязательств, что соответствует сути инициативной деятельности. В условиях планомерно организуемого произ-

водства эти обязательства связаны с реализацией системы плановых заданий, предусматривая достижение целей, превосходящих с точки зрения общественных интересов, параметры плановых заданий. Вот почему в 1929 году массовое соревнование возникало как соревнование за перевыполнение плановых норм. Доля рабочих-ударников, систематически перевыполнявших плановые нормы, возросла в промышленности с 47,9% по состоянию на 1 ноября 1930 г. до 64,2% на 1 января 1932 г.¹⁴¹

Перевыполнение плановых норм соревнующимися служило реализации резервов рабочих мест для повышения производительности труда. Рост производительности предполагает использование потенциала новой техники, рационализацию производства. Именно это было характерно для начавшегося с августа 1935 года стахановского движения, направленного на творческое участие рабочих в техническом прогрессе. В результате «в 1936 г. производительность труда в промышленности возросла на 26,1%»¹⁴².

Задача повышения производительности труда не всегда выступает непосредственной целью соревнования. Его текущие ориентиры могут видоизменяться в зависимости от конкретных задач в осуществлении НТП (например, возможно соревнование за повышение качества производимой продукции). И все же в народнохозяйственном масштабе достижения соревнующихся, в конечном счете, выражаются в росте производи-

¹⁴¹ Рассчитано по данным, представленным в: Материалы к отчету ВЦСПС IX Съезду Профсоюзов. М., 1932. С. 32.

¹⁴² Гершберг С. Руководство Коммунистической партии движением новаторов промышленности (1935–1941 гг.). М., 1956. С. 162.

тельности труда, который и выступает высшим критерием ответственности соревнования.

Так решается проблема асимметрии (неравного объема) информации о возможностях работников, которой располагают управленцы, с одной стороны, и рабочие, с другой. Эта проблема предстает в неонституциональной экономической теории как неразрешимая, что отражает действительность капиталистической экономики. В последней всякая инициатива наемного работника может быть использована в интересах прибыли в ущерб его интересам, так что требуется упорная борьба профсоюзов за передачу хотя бы части эффекта от роста производительности труда самим труженикам. Когда же работники утверждают в качестве ассоциированных собственников и посредством системы управления планомерно реализуют свои интересы, тогда формируется источник для постоянной трудовой инициативы, восполняющей неполную информированность работников управленческого аппарата о резервах производства.

Реализация целей соревнования означает улучшение социально-экономического положения рабочего класса – оздоровление условий труда, обогащение его содержания, снижение цен, увеличение свободного времени, что само по себе означает материальное поощрение участников соревнования и его победителей. Вместе с тем соревнующимся требуется и моральное поощрение в виде общественного признания их достижений.

Именно посредством профсоюзов работники могут организовывать массовое соревнование – разъяснять соответствие плановых задач интересам каждого работника, формулировать

цели и условия соревнования, контролировать его ход, подводить итоги, поощрять победителей, распространять достижения передовиков, совершенствовать организацию соревнования на основе опыта практики. Благодаря объединению рабочих в профсоюзы появляется возможность увязки инициативы соревнующихся в рамках подразделений предприятия, между предприятиями, образующими технологические цепочки и т.д., в результате чего соревнование за планомерную реализацию интересов рабочего класса охватывает все уровни хозяйствования.

Выполнение профсоюзами роли организаторов соревнования в целях повышения производительности труда в общественных интересах отличается от места профсоюзов в системе повышения производительности труда в интересах прибыли. Рост рентабельности вполне совместим с ухудшением положения работников (например, в связи с сокращением персонала), так что профсоюзам приходится делать упор на защиту интересов работников при использовании новой техники и технологии. В случае профсоюзов как элемента системы рабочего самоуправления рост производительности движим общественными интересами, образующими коренные интересы рабочего класса, что позволяет профсоюзам сосредоточиться на развитии инициативы работников в деле повышения производительности труда.

Соревнование базируется на материальной заинтересованности рабочих в развитии общественного производства. Но отнюдь не все личные и коллективные интересы работников совпадают с их общественными интересами. Для разрешения противоречия интересов рабочих в соответствии с приорите-

том их коренных, общественных интересов необходима целенаправленная, организованная борьба, осуществляемая посредством профсоюзов. С учетом того, что общественные интересы потенциально доминируют в системе экономических интересов рабочего класса, ставка в этой борьбе должна делаться, прежде всего, на убеждение. Следует использовать также и другие меры, требуемые для подчинения второстепенных, некоренных интересов рабочих их основным интересам.

Организация соревнования предполагает широкое информирование профсоюзами трудящихся о достижениях передовых рабочих и производственных коллективов, что означает активное использование силы передового примера для проведения требований общественных интересов.

Добиваясь того, чтобы достижения в соревновании материально поощрялись, в том числе ростом заработной платы, профсоюзы способствуют использованию в общественных интересах мотива труда ради заработка.

Инициатива в реализации общественных интересов предполагает коллективизм и взаимовыручку участников совместного труда, чему способствуют коллективные формы организации и оплаты труда. Внедрение и развитие этих форм – фактор разрешения противоречий экономических интересов рабочих в соответствии с их общественными интересами.

Показательно, что уже в годы первой пятилетки на промышленных предприятиях в широких масштабах происходило создание производственных бригад. А в начале 80-х годов 60% рабочих промышленности трудились в бригадах. Исследования, проделанные в 1979–1982 годах, показали, что прирост производительности труда в бригадах составлял в среднем: в

год создания – 5–6%; в первый год после организации – 6–8%; во второй – 8–9%. На тех же участках в год, предшествующий созданию бригад, прирост производительности был 2–3%¹⁴³.

Для подчинения коллективной материальной заинтересованности рабочих целям соревнования необходимо сопоставление затрат и результатов деятельности трудовых коллективов основных производственных звеньев – осуществление хозяйственного расчета. Хозяйственный расчет позволяет с необходимой точностью оценить вклад соревнующихся производственных коллективов в удовлетворение общественных интересов, побуждает к рационализации производства в условиях планомерного снижения цен на выпускаемую предприятием продукцию.

Соревнование выявляет резервы роста производительности труда, но для их широкого использования может оказаться недостаточным силы передового примера и возможности зарабатывать больше. Профсоюзы обеспечивают обоснование прогрессивных норм труда, принятие которых, стимулируя каждого к освоению передового опыта работы, дает толчок развитию соревнования и ведет к более последовательной реализации общественных интересов.

Так, в середине тридцатых годов проводились совещания стахановцев по пересмотру норм труда. В условиях реальной модернизации материально-технической базы производства такой пересмотр был оправданным.

¹⁴³ См. Шапиро И. Развитие бригадной формы организации и стимулирования труда // Плановое хозяйство. 1983. № 7. С. 99–100.

Соревнование, давая возможность осваивать достижения передовиков, одновременно повышает требовательность рабочих к соблюдению всеми трудовой дисциплины, правил техники безопасности и т.д. Применение профсоюзами средств морального воздействия к нарушителям трудового распорядка, и в крайних случаях – санкционирование их увольнения, побуждает следовать правилам и нормам труда в общественных интересах.

Таким образом, организовав соревнование и обеспечивая его прогресс, профсоюзы способствуют разрешению противоречий экономических интересов рабочих в соответствии с интересами развития каждого.

Участие в соревновании, повышая заинтересованность рабочих в эффективности общего труда, делает их требовательнее к организации управления производственными процессами. Вот свидетельство участника соревнования с завода «Красное Сормово»: «Мы, например, заявляем, что твердых цифр промфинплана мы не имеем. Мы имеем очень хороший пятилетний план, но не имеем плана своего завода, не имеем плана цеха, не говоря уже о бригаде... Недостаточное планирование срывает соцсоревнование, ибо ненормальным является такое положение, когда мы на заводе в начале месяца имеем простои, а в конце месяца гоним сверхурочные работы. Никакой агитацией рабочего не сагитируешь вступить в ударные бригады, если он видит, что ему, рабочему 6-го разряда, приходится гулять с метелкой по цеху»¹⁴⁴.

¹⁴⁴ Первый Всесоюзный съезд ударных бригад (5 декабря 1929 г.). Сборник документов и материалов. М., 1958. С. 124–125.

Работники аппарата управления экономикой, имея интересы, однонаправленные с интересами рабочего класса, заинтересованы в повышении эффективности планового управления. Но в переходный период сохраняется значительный слой специалистов управления, привыкших работать в интересах капитала. У всех управленцев, включая выходцев из рабочего класса, имеются некоторые интересы, расходящиеся с общественными, что справедливо и для построенного социализма. Подобная противоречивость интересов неизбежно проявляется в организации планового управления.

Организуя соревнования, профсоюзы обеспечивают общественное признание вклада управленцев в достижение высоких производственных результатов, задействуя тем самым и моральное поощрение, и силу передового примера для соблюдения специалистами управления требований общественных интересов.

Профсоюзы добиваются того, чтобы обязательства участников соревнования, непосредственно связанные с общими для коллектива задачами, становились элементами плана. Это повышает ответственность работников управления за последовательную реализацию общественных интересов, так как именно управленческий аппарат непосредственно отвечает за организацию выполнения плановых заданий.

Документ, призванный улучшить централизованно доведенные до предприятия задания посредством отражения инициативы трудового коллектива, получил в советской промышленности название встречного плана. Встречное планирование возникло в процессе реализации первого пятилетнего плана и способствовало повышению эффективности планового управления.

Необходимые для организации соревнования сопоставление затрат и результатов производственной деятельности предприятия, материальное поощрение коллектива за достижения в удовлетворении общественных интересов, то есть осуществление хозяйственного расчета, обеспечивает материальное стимулирование эффективной работы управленческого аппарата. Такое стимулирование связано не только с влиянием на уровень заработной платы управленцев, но и с усилением материальной заинтересованности работников в осуществлении контроля профсоюзов за организацией управления.

Успех соревнования требует постоянного контроля со стороны профсоюзов за деятельностью управленческого аппарата: управленцы должны руководствоваться интересами рабочего класса, к которому они сами не принадлежат, что означает сохранение основы для бюрократических тенденций. При этом профсоюзный контроль призван охватывать функционирование всей системы планового управления, в которой администрация предприятий образует лишь одно из звеньев.

Контроль со стороны профсоюзов только тогда оказывает мобилизирующее влияние на управленцев, когда профсоюзы, образуя основу системы рабочего самоуправления, добиваются увольнения обюрократившихся администраторов и выдвижения подходящих кадров, обеспечивают поддержание численности управленческого персонала, необходимой для организации эффективного управления в общественных интересах.

В соответствии со своей ключевой ролью в системе рабочего самоуправления профсоюзные организации были информированы – зачастую еще на стадии разработки – о планах и оперативных решениях практически всех органов хозяйственного

управления, что создавало возможность действенного рабочего контроля. Эта возможность обеспечивалась также практикой согласования с профсоюзами проектов решений по широкому кругу вопросов, затрагивающих интересы рабочих, отчетами руководства предприятий о своей деятельности перед коллективами.

До 1919 года профсоюзы национализированных предприятий через фабрично-заводские комитеты могли непосредственно отменять любые распоряжения заводоуправлений. С 1919 года фабзавкомы, сохраняя право останавливать исполнение решений, прямо угрожающих интересам рабочих, перестали вмешиваться в процесс управления производством – факт, получивший противоречивую оценку в научной литературе. На наш взгляд, уход фабзавкомов от администрирования был вполне оправданным: эти органы, утвердившись в качестве профсоюзных, не должны были непосредственно опираться на силу государственного принуждения. Другое дело, что профсоюзам необходимо было сохранить каналы действенного влияния на управленческий аппарат предприятий.

В условиях перехода от коллегиального управления предприятиями к единоличному первичные профсоюзные организации могли участвовать в подборе и замене руководителей непосредственно или через профсоюзные органы соответствующего уровня (территориального, отраслевого и т.д.). «Единоличные руководители предприятий (директора, управляющие, заведующие), – отмечает Е.Г. Гимпельсон, – избирались на собраниях рабочих и служащих и утверждались затем губернскими или отраслевыми органами управления; или они назначались кустовыми (в текстильной промышленности) и

отраслевыми правлениями. Но во всех случаях кандидатуры выдвигались, утверждались профсоюзными органами»¹⁴⁵.

Еще одна возможность профсоюзного контроля на предприятиях была связана с организацией профсоюзами выборов, а, следовательно, и отзыва депутатов в производственных коллективах. Такой способ избрания и отзыва позволял действительно влиять на депутатов, которые, в свою очередь, могли использовать властные полномочия для участия в подборе хозяйственных кадров.

Работа членов правящей партии в составе профсоюзов открывала возможность применять средства партийного воздействия для решения кадровых вопросов.

Все это свидетельствует, что профсоюзное движение России создало значительный арсенал средств для эффективного рабочего контроля на предприятиях как фактора развития соревнования за планомерное подчинение производства интересам рабочего класса.

Советские профсоюзы осуществляли контроль за всей системой хозяйственного аппарата. Он обеспечивался, прежде всего, представительством профсоюзов в коллегиальных органах управления экономикой всех уровней.

Новым шагом в развитии всеохватывающего профсоюзного контроля путем придания ему повседневного характера, включения в него самих рабочих как наиболее заинтересованных в эффективной организации управления стало возникшее в конце 20-х годов шефство заводов над государственными учре-

¹⁴⁵ Гимпельсон Е.Г. Рабочий класс в управлении Советским государством. Ноябрь 1917–1920 гг. М.: Изд-во «Наука», 1982. С. 283.

ждениями. Шефство означало, что профсоюзы организуют группы рабочих, которые регулярно (4–5 раз в месяц) с отрывом от производства и с сохранением заработной платы направлялись в государственные учреждения для контроля за их работой в целях повышения ее эффективности. Через несколько месяцев состав шефских бригад обновлялся. Уже к 1932 г. по неполным данным в шефство было вовлечено 1500 предприятий с активом свыше 40 тыс. человек¹⁴⁶.

Вот лишь некоторые примеры результативности данной формы рабочего контроля. После проверки группой рабочих из 30 человек работы аппарата одного из трестов «...бумаги, ранее проходившие от начальной до последней инстанции от 2 до 5 дней стали проходить всего 14–15 минут»¹⁴⁷.

Еще один пример такого рода: «Шефбригада товарища Анисимова проверяла выполнение постановлений коллегии Наркомтяжпрома от 8/II т.г. об использовании законченных научно-исследовательских работ.

Бригада установила, что из 480 законченных научно-исследовательскими институтами НКТП работ ни одна не была реализована. Работы давались на просмотр в Главки, а не заинтересованным предприятиям. В Главках отсутствовали планы использования этих работ.

Бригада добилась того, чтобы эти работы направлялись непосредственно заинтересованным объединениям и предпри-

¹⁴⁶ См.: Материалы к отчету ВЦСПС IX съезду профсоюзов. М.: Профиздат, 1932. С. 136.

¹⁴⁷ Сорин Е. Рабочие и госаппарат. К вопросу шефства рабочих над госаппаратом / Под ред. Я. Бермана. М., 1930. С. 29.

ятиям. В результате было спущено заинтересованным предприятиям около 800 работ»¹⁴⁸.

Благодаря шефству заводов удавалось сокращать излишние управленческие штаты, то есть решать задачу, не разрешимую силами самого аппарата. Так, в «Мосфинотделе, например, работало 700 человек служащих, при помощи рабочих бригад этот штат без вреда для дела удалось сократить на 50%, что экономит около 400 000 руб. в год»¹⁴⁹.

Хотя участие рабочих в шефской работе непосредственно сокращало фонд рабочего времени, которым располагали предприятия, однако позитивное влияние на управленческий аппарат способствовало выполнению плановых заданий. Правомерна следующая позиция: «Правильная постановка шефской работы не помешает своевременному осуществлению промфинплана, а, наоборот, облегчит осуществление последнего, ибо всякий знает, что работа предприятий неразрывно связана с работой учреждений»¹⁵⁰.

Шефство заводов над госаппаратом, закономерно возникшее в период развертывания массового соревнования за планомерное подчинение производства интересам развития каждого, само приобретало форму соревнования. Так, между московским заводом № 24 им. Фрунзе и подшефным ему Мос-

¹⁴⁸ Рабочее шефство и соцсовместительство – на высшую ступень // Материалы I Всесоюзного слета рабочих шефбригад и соцсовместителей, работающих в госучреждениях, объединяемых профсоюзом работников госучреждений Союза ССР/Под общей ред. С. Котляр и М. Каганович. М., 1934. С. 42.

¹⁴⁹ Сорин Е. Указ. соч. С. 33.

¹⁵⁰ Сорин Е. Указ. соч. С. 45.

финотделом был заключен договор, предусматривающий обязательства сторон не только по организации шефства, но и по улучшению показателей своей работы.

Одной из форм участия профсоюзов в подборе кадров хозяйственного аппарата стало выдвижение подготовленных рабочих на управленческие должности. Ее активное использование также связано с подъемом соревнования. М. Яковлева отмечала: «1929/30 год для Москвы явился переломным годом в деле массового выдвижения пролетариев на руководящие и ответственные посты... Так, 14 московскими профсоюзами за 1929/30 г. выдвинуто 7087 человек. Из этого числа выдвинуто на работу внутри предприятий 1126 человек, вне предприятий – 5952 человека. Из числа рабочих, выдвинутых на работу вне предприятий, направлено в учреждения союзного масштаба 411 человек. 4822 выдвиженца работают в окружных и районных организациях»¹⁵¹.

Очевидно, что развитию выдвижения способствовало шефство заводов, в связи с чем указывалось: «Наибольший процент выдвиженцев мы имеем там, где проводится шефство рабочих над учреждениями. Так, в Наркомфине СССР в составе сотрудников мы имеем 7,3% выдвиженцев, в Наркомторге СССР – 6,6%, в Продуктообработке – 8%»¹⁵².

При оценке практики выдвижения обычно делался упор на то, что речь идет об укреплении управленческого аппарата рабочими. Несомненно, приход людей из обобществленного про-

¹⁵¹ Яковлева М. Выдвижение и орабочение госаппарата Московской области (по материалам обследования бригад МК ВКП (б)). М.: Московский рабочий, 1930. С. 10.

¹⁵² Там же.

изводства менял в интересах рабочего класса работу учреждений, основной штат которых состоял из бывших чиновников, конторских работников и их детей. Но этот непосредственный результат не отменял существенного изменения социально-экономического положения бывших рабочих, что со временем влекло их податливость бюрократическим тенденциям.

Куда более перспективной с точки зрения рабочего, профсоюзного влияния на управленческий аппарат стала практика социалистического совместительства – совмещения рабочими их основной производственной деятельности с выполнением ответственных управленческих функций. Рабочие, не переставая быть рабочими, глубоко осваивали дело управления, что позволяло последовательнее проводить в управлении интересы свободного развития каждого, вело к отрицанию социально-экономического разделения людей на управляющих и исполнителей. Справедливо отмечалось: «Особого внимания заслуживает развертывание работы в области соцсовместительства. По неполным данным, соцсовместителей насчитывается около 5 тыс. человек. Соцсовместители работают в качестве помдиректоров, зам. завотделов и секторов, инспекторов, ответисполнителей в судебных органах, проводят рационализаторскую работу и др.»¹⁵³

Соревнование рабочих за планомерное подчинение производства интересам развития каждого обуславливало прогресс данных форм управленческой активности рабочего класса. Становилось очевидным, что «при развертывании соцсоревно-

¹⁵³ Материалы к отчету ВЦСПС IX съезду профсоюзов. М.: Профиздат, 1932. С. 137.

вания и усилении руководства профсоюзов шефское движение и соцсовместительство выявят новые неисчерпаемые источники энергии и инициативы, которые рабочий класс обратит на улучшение госаппарата»¹⁵⁴, тем более, что к 1934 г. почти все промышленные предприятия были переведены на 7-часовой рабочий день.

В соответствии с тем, что органы управления экономикой образуют единую систему, организованный профсоюзами контроль рабочего класса за работой государственного аппарата по своей сущности является всеохватывающим. Вот почему вполне обоснованной стала следующая цель: «Выдвигаем в качестве практической задачи – задачу 100-процентного охвата всех госучреждений рабочим шефством и соцсовместительством»¹⁵⁵.

Рабочий профсоюзный контроль за деятельностью органов управления, способствуя реализации общественных интересов, получает поддержку со стороны специалистов и управленцев, движимых этими интересами. Помогая рабочим, специалисты управления создают благоприятные условия для повышения эффективности собственной работы вопреки проявлению бюрократических тенденций. Правомерно отмечалось: «...Рабочие шефские бригады добились заметных результатов. Правда, нужно иметь в виду, что рабочие бригады достигли этих результатов не без помощи людей интеллигент-

¹⁵⁴ Рабочее шефство и соцсовместительство – на высшую ступень // Материалы I Всесоюзного слета рабочих шефбригад и соцсовместителей, работающих в госучреждениях, объединяемых профсоюзом работников госучреждений. С. 7.

¹⁵⁵ Там же. С. 102.

ского труда, не без помощи всякого рода специалистов. Так, например, работы бригады в НКФ СССР производились при активном участии красной профессуры и общественности самого НКФ. В значительной степени именно благодаря этой помощи рабочие сумели изучить все участки деятельности учреждения и работу каждого отдельного сотрудника»¹⁵⁶.

Таким образом, в процессе соревнования за планомерное подчинение общественного производства своим коренным интересам, рабочий класс добивается осуществления управленческим аппаратом требований этих интересов вопреки бюрократическим тенденциям, обусловленным выделением в структуре общества управленцев как особого социального слоя. Организованная профсоюзами управленческая активность рабочего класса ведет к отрицанию старого разделения труда на тех, кто преимущественно занят управленческим трудом, и тех, кто занят трудом исполнительским. Изживается управленческая пассивность рабочих, на основе чего искореняется бюрократизм в управлении социально-экономическими процессами.

Способность, организуя соревнование, использовать свои полномочия как основы системы рабочего самоуправления образует силу профсоюзов в борьбе за планомерное подчинение производства интересам свободного развития всех членов общества вопреки бюрократическим тенденциям.

Эта сила несоизмерима с силой забастовочной борьбы, так как она выражает доминирование рабочего класса в отношениях с управленческим аппаратом, призванным выражать корен-

¹⁵⁶ Сорин Е. Указ. соч. С. 35.

ные интересы ассоциированных в общественном масштабе собственников средств производства.

В отличие от профсоюзов как объединения наемных работников, которые воздействуют на интересы частных собственников угрозой сокращения прибыли, не затрагивая экономической власти последних, при социализме реализация силы профсоюзов означает подбор кадров, способных эффективно управлять в интересах рабочего класса, замену управленцев, не обладающих такими способностями или утратившим их, подготовку все более широкого рабочего актива, выполняющего ответственные управленческие функции.

Организация соревнования включает в себя решение всех этих задач, как и задач по разрешению противоречий экономических интересов рабочих в соответствии с их коренными интересами. Не случайно В.И. Ленин отмечал необходимость наладить в общегосударственном масштабе «соревнование по части организаторских успехов»¹⁵⁷.

В той мере, в какой реализуется потенциал соревнования, осуществляются интересы свободного развития каждого. Поэтому соревнование за планомерное подчинение производства общественным интересам и есть метод реализации силы профсоюзов, объединяющих работников-собственников общественных средств производства.

Любое противоречие, в том числе экономических интересов, предполагает не только борьбу позитивных тенденций с негативными, но и негативных с позитивными. В.Г. Куйбышев правомерно отмечал: «Социалистическое соревнование – это

¹⁵⁷ Ленин В.И. Полн. собр. соч. Т. 35. С. 201.

лучший удар по мелкобуржуазной психологии, которая еще крепка в некоторых прослойках рабочего класса, оно конец старому правилу – «каждый за себя, бог за всех»... Но именно это и превращает социалистическое соревнование и ударные бригады в своеобразный фронт классовой борьбы»¹⁵⁸.

Передовой пример может не только вдохновлять других работников, но и порождать моральное давление отстающих на передовиков («тебе что, больше всех надо?»), что подрывает трудовую инициативу рабочих.

Расчет на материальное поощрение достижений в соревновании способен побуждать к сохранению в секрете передовых приемов работы, что наносит ущерб интересам рабочего класса.

Погоня за высокооплачиваемыми работами, недоверие к добросовестности товарищей по работе, естественные при ориентации на индивидуальную выгоду, подрывают потенциал коллективных форм организации и оплаты труда. Так, массовый приток в состав рабочего класса выходцев из мелкокрестьянских хозяйств во второй половине 30-х годов способствовал расширенному применению индивидуальной сдельщины, не адекватной работе на единый для бригады результат.

При выпячивании коллективных интересов хозрасчет может препятствовать распространению передового опыта в народном хозяйстве, привести к замене приоритетов хозяйственной деятельности – с удовлетворения требований общественных интересов на увеличение группового дохода независимо от успехов в соревновании.

¹⁵⁸ Первый Всесоюзный съезд ударных бригад (5 декабря 1929 г.). Сборник документов и материалов. М., 1958. С. 49.

Пересмотр трудовых норм в результате рационализаторской инициативы передовиков соревнования, противореча второстепенным интересам рабочих (избегать риска снижения заработка при работе по шаблону), обуславливает дополнительное давление на новаторов.

Использованию мер взыскания к нарушителям трудовой дисциплины может мешать круговая порука со стороны потенциальных нарушителей.

Поэтому развитие соревнования с помощью профсоюзов требует от рабочих сознательности, активности и стойкости в реализации интересов свободного развития каждого вопреки второстепенным интересам самих работников.

Борьба профсоюзов с бюрократическими тенденциями в управлении экономикой не исключает проявления последних, их борьбы с тенденциями позитивного характера.

Рост требовательности со стороны соревнующихся рабочих к процессу управления ущемляет бюрократические интересы управленцев, что обуславливает противодействие соревнованию. «Мы видим, – говорил В.Г. Куйбышев, – сопротивление бюрократического аппарата социалистическому соревнованию и ударным бригадам. Свообразным методом классовой борьбы является и то, что мы наблюдаем тихий саботаж и пренебрежительное отношение к социалистическому соревнованию и ударным бригадам»¹⁵⁹.

Сопrotивление соревнованию может сочетаться с карьеристскими устремлениями бюрократов на поприще его организации. И тогда возникают «дутые рекорды», прославляются

¹⁵⁹ Там же. С. 51.

«деланные передовики», что дискредитирует соревнование в глазах рабочих, подрывает его действенность.

Использование встречного планирования как инструмента для осуществления инициативы рабочих также встречает противодействие бюрократических элементов, стремящихся уклониться от ответственности за реализацию более напряженных плановых заданий. В начале 30-х годов предприятиям предлагалось выполнять встречные планы без привлечения дополнительных ресурсов со стороны, что зачастую было невозможно и потому ограничивало потенциал соревнования. Подобную ситуацию можно было отчасти объяснить нехваткой опыта плановой работы, неразвитой технической базой для выполнения народнохозяйственных расчетов. Но и спустя десятилетия, при наличии куда более совершенной вычислительной техники проблема включения встречного планирования в общую систему плановой работы оставалась нерешенной, что отражало бюрократическое сопротивление инициативе рабочего класса в осуществлении интересов свободного развития каждого.

В соответствии с бюрократическими устремлениями управленцев хозяйственный расчет из метода подчинения коллективных интересов соревнующихся работников их общественным интересам превращается под предлогом «расширения самостоятельности предприятий» в способ реализации групповых интересов в ущерб общественным, что и произошло в результате экономической реформы 1965 г.

Подобная трансформация хозрасчета отвечает бюрократическим интересам работников органов управления регионального, отраслевого и т.д. уровней, так как ответственность за организацию общественного производства перекладывается на

руководство предприятий. Но поскольку звенья управления образуют единую систему, то перекладывание ответственности приводит к общей безответственности. Наглядным проявлением этого стала практика конца 70-х годов, когда при невыполнении годовых плановых заданий предприятиями их директора добивались от центральных органов управления пересмотра задним числом (в декабре) заданий под фактически достигнутые, низкие показатели. В результате предприятия материально поощрялись при невыполнении плана.

Бюрократизм проявлялся и в стремлении управленцев переложить свои функции в организации производства на рабочих. Например, в начале 30-х годов встречались попытки взыскивать с бригад материальную неустойку, превратить их в артели¹⁶⁰, что противоречило сути коллективных форм организации труда.

Борьба бюрократических тенденций с социально-трудовой инициативой рабочего класса распространяется и на сферу рабочего контроля.

Показательно, что после превращения фабрично-заводских комитетов в профсоюзные органы на предприятиях так и не появились органы, которые выступали бы звеньями Советской власти и обладали бы властными полномочиями в отношении заводоуправлений. Своеобразным отражением необходимости таких органов стало, на наш взгляд, формирование в 80-е годы на предприятиях советов трудовых коллективов. СТК, однако, не превратились в звенья государственной власти. В результате

¹⁶⁰ См. Материалы к отчету ВЦСПС IX съезду профсоюзов. С. 201.

первичные профсоюзные организации могли инициировать административное воздействие на бюрократов лишь через государственные органы вне производственных коллективов, что неизбежно ослабляло силу такого воздействия.

Бюрократическую линию в организации управления выражала и замена выборов депутатов в представительные органы власти через производственные коллективы выборами по территориальным округам, произошедшая в 1937 г. Профсоюзы перестали быть организаторами выборов и соответственно – отзыва депутатов, что подорвало их влияние на представительные органы власти, а, следовательно, и на хозяйственный аппарат. Оказалась подорванной система рабочего самоуправления в целом.

Попытка восстановить роль профсоюзов как основы этой системы была предпринята в конце 80-х годов. Шестой пленум ВЦСПС 6 сентября 1989 г. принял постановление, в котором, в частности, говорилось: «В целях обеспечения расширения представительства рабочего класса, трудового крестьянства в органах Советской власти пленум ВЦСПС обращается к Верховным Советам союзных республик с предложением предусмотреть в законах о выборах в республиканские и местные Советы народных депутатов возможность проведения выборов не только по территориальным, но и по производственным округам»¹⁶¹.

¹⁶¹ Цит. по: Любарев Аркадий. Выборы в Москве: опыт двенадцати лет. 1989–2000. <http://lyubarev.narod.ru/elect/book/ch2-3.htm> (дата обращения 1 марта 2011 г.)

Органы власти фактически проигнорировали обращение профсоюзов.

Так, 27 октября 1989 г. Верховный Совет РСФСР принял постановление, в котором «в связи с предложениями трудовых коллективов, поддержанными некоторыми депутатами», разрешалось «в порядке эксперимента проведение в отдельных регионах республики выборов народных депутатов местных Советов не только по территориальным, но и по производственным округам»¹⁶². «Эксперимент» по возрождению основного принципа построения системы рабочего самоуправления прошел только в Перовском и Тушинском районах Москвы. Несмотря на позитивный результат, а, может быть, именно поэтому данный опыт не получил развития в перестроечном СССР.

Под напором бюрократических тенденций роль представительства профсоюзов в хозяйственных органах может быть сведена к выполнению совещательных функций, не препятствующих бюрократическому игнорированию интересов свободного развития каждого.

В корыстных интересах управленцев – парализовать наиболее эффективные формы профсоюзного, рабочего контроля. При развертывании шефства заводов над госаппаратом в 1930 г. отмечалось: «Как показывает практика шефской работы, рабочие нередко встречают огромное сопротивление со стороны чуждой нам части служащих советских учреждений»¹⁶³. Не удивительно, что подрыв системы рабочего само-

¹⁶² См. там же.

¹⁶³ Сорин Е. Указ. соч. С. 44.

управления, связанный с урезанием полномочий профсоюзов, выразился и в упразднении шефства заводов над госучреждениями. К 1 января 1937 г. оставалось всего 140 шефствующих предприятий (вместо 1500 в 1932 г.)¹⁶⁴. Вскоре шефство было полностью прекращено.

В последующие годы оно не было восстановлено. Профсоюзный контроль ограничивался сферой распределения (работа столовых, магазинов) и не распространялся на деятельность органов управления. Мало что препятствовало нарастанию бюрократизма, отрицавшего приоритет интересов свободного развития каждого.

Вследствие бюрократического давления одновременно с шефством заводов над госучреждениями была упразднена и практика социалистического совместительства. Переход к выполнению ответственных управленческих функций в хозяйственном аппарате в порядке совмещения с производственной работой, обеспечивающий искоренение бюрократизма, прекратился. Основа бюрократизма в органах управления экономикой воспроизводилась беспрепятственно.

Поскольку именно профсоюзы обеспечивают включение рабочего класса в управление государством, то, сопротивляясь управленческой инициативе рабочих, бюрократические элементы государственного аппарата могут прибегнуть к использованию инструментов государственного принуждения, развернуть репрессии против профсоюзного актива. С этим советское профсоюзное движение столкнулось во второй половине 30-х

¹⁶⁴ См.: Рабочий класс в управлении государством (1926–1937 гг.). М., 1968. С. 182.

годов, что можно рассматривать как реакцию бюрократических элементов в управленческом аппарате на крупные достижения профсоюзов в организации управленческой деятельности рабочего класса.

Усиление бюрократизма ведет к отрицанию сущности соревнования. Инициатива рабочего класса начинает подменяться ставкой на государственное принуждение к выполнению плановых заданий. Сами задания все хуже выражают интересы рабочего класса. При таких условиях многомиллионный охват рабочих соревнованием лишь прикрывает падение их активности, связанное с утратой профсоюзами способности подчинять деятельность управленческого аппарата интересам свободного развития каждого. У самих рабочих верх берут побочные, второстепенные интересы, все острее противоречащие коренным интересам рабочего класса. Социализм деградирует, возникают тенденции к реставрации товарно-капиталистического хозяйства.

Бюрократическое отторжение интересов рабочего класса при свертывании профсоюзного контроля над государственным аппаратом способно привести к тому, что рабочие начинают использовать забастовки как метод борьбы за свои интересы.

Так, 1 июня 1962 года по радио были оглашены постановления партии и правительства о повышении цен на мясо на 30% и на масло на 25%. В тот же день на Новочеркасском электровозостроительном заводе на 30% были понижены расценки работ. Директор завода издевательски отнесся к возму-

щению рабочих. К полудню 11 тыс. рабочих завода забастовали¹⁶⁵.

В подобных ситуациях забастовки – признание утраты рабочим классом, возможно, не завершившейся, положения собственника средств производства. До тех пор, пока рабочий характер государства не совсем исчез, забастовочная борьба способна побуждать органы управления к принятию государственных мер по улучшению положения бастующих. Так было, например, в СССР в конце 80-х годов, когда начались забастовки шахтеров.

Забастовки могут сопровождаться созданием новых элементов системы рабочего самоуправления, каковыми некоторое время выступали рабочие комитеты в угледобывающих регионах. Но нигде подобные элементы не переросли в целостную систему, которая дала бы рабочему классу возможность остановить переориентацию производства с осуществления его коренных интересов на интересы получения прибыли.

Опыт истории подтверждает, что важнейшим методом борьбы рабочего класса за непосредственное осуществление задач свободного развития каждого служит соревнование. Поэтому, заботясь об улучшении своего социально-экономического положения, рабочий класс, трудящиеся должны использовать все факторы развития соревнования, укрепляя тем самым силу своего объединения в профсоюзы в борьбе за планомерное подчинение производства интересам свободного развития всех членов общества.

¹⁶⁵ См. Филиппов А.В. Новейшая история России 1945–2006 гг. Книга для учителя. М.: Просвещение, 2007. С. 125.

4. Развитие профсоюзов в условиях рабочего самоуправления

Установление системы рабочего самоуправления посредством профсоюзов создает предпосылки для развития самих профсоюзов, то есть для приведения профсоюзной организованности рабочего класса в соответствие с требованиями борьбы за свободное развитие всех членов общества.

Раз профсоюзное движение представляет собой борьбу за интересы свободного развития всех членов общества, то его успех зависит от осознания каждым работником требований этих интересов. Общественные интересы образуют систему, реализуются в определенной последовательности. Тем самым необходима программа, которая в доступной для каждого грамотного трудящегося форме определяет задачи свободного развития всех членов общества.

В 20–30-е годы практиковалась лозунговая постановка главных задач профсоюзного движения: «Пятилетку – в четыре года!» и т.д. Очевидно, этого было достаточно для привлечения внимания рабочего класса к решению значимых, но реализуемых в исторически сжатые сроки задач.

После завершения переходного периода появилась потребность в ориентации профсоюзного движения на комплекс требований общественных интересов, связанных с освобождением общества от классовых различий, с достижением полного благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества. Однако профсоюзы по-прежнему ограничивались постановкой краткосрочных задач, тиражируя лозунги, не связанные с конкретными требованиями интересов рабочего

класса, типа: «Определяющему году пятилетки – ударный труд!». Приходится констатировать, что самые массовые организации трудящихся не располагали четкой программой перспективных действий в общественных интересах, что неизбежно снижало социально-экономическую активность членов профсоюзов. Раньше или позже, профсоюзному движению предстоит сформировать такую программу.

Успех борьбы за общественные интересы во многом зависит от ее размаха, что связано с ростом численности членов профсоюзов. Перспективой является утверждение профсоюзов как охватывающих весь рабочий класс.

В переходный период растет авторитет профсоюзов, добивающихся реализации интересов работников. Расширяются возможности профсоюзов в удовлетворении потребностей трудящихся, как за счет использования членских взносов, так и посредством распоряжения фондами социального страхования. Все это повышает притягательность членства в профсоюзах для рабочих.

На государственных предприятиях отпадают те преграды для создания профсоюзных организаций и вступления в них новых членов, которые обуславливаются антипрофсоюзными действиями капиталистов.

Действующие на государственных предприятиях профсоюзы способны активно поддерживать организации, объединяющие работников, занятых на сохраняющихся частнокапиталистических предприятиях.

Все это способствует быстрому повышению степени охвата рабочих профсоюзным членством.

Такой рост членства в профсоюзах имеет свою оборотную сторону: в организацию, созданную для борьбы за общее дело, входят и те рабочие, которые склонны уклоняться от борьбы, нередко ставят во главу угла второстепенные интересы, расходящиеся с общественными. Пребывание в профсоюзных организациях таких членов оказывает негативное влияние и на остальных, способствуя их переориентации на побочные интересы, что подрывает силу профсоюзов.

Противоречие между природой профсоюзов как организации для участия каждого рабочего в борьбе за общее дело и пребыванием в них тех рабочих, которые пассивны, а порой поступают вопреки общественным интересам, объективно и неизбежно при существовании классовых различий.

Его разрешение по линии развития профсоюзов не требует исключения из профсоюзов каждого, кто бездействует или подчас нарушает принятые решения. С учетом того, что противоречие между коренными и второстепенными интересами присуще каждому рабочему, никто не застрахован от проявления антипрофсоюзной позиции. Применение во всех подобных случаях исключения из организации привело бы к сужению профсоюзного членства до круга тех рабочих, которые сознательно и систематически отдают приоритет общественным интересам. Такие рабочие призваны составлять ядро партии рабочего класса.

Ограничение членства в профсоюзах членами партии противоречит сути профсоюзов. Находясь в одной организации с большинством, передовые рабочие имеют возможность силой передового примера, убеждения, товарищеской критики влиять на остальных, помогая включаться в коллективные действия.

Изоляция профсоюзных активистов препятствовала бы такому позитивному влиянию.

Соответственно, развитие профсоюзов требует, чтобы рост профсоюзного членства рабочих сочетался с усилением позиций профсоюзного рабочего актива, с расширением его круга в массовых профсоюзных организациях вопреки проявлениям пассивности, эгоистическим устремлениям рабочих.

Преодоление многоукладности экономики и установление господства непосредственно общественного производства открывает возможность профсоюзного объединения непосредственных производителей всех отраслей народного хозяйства, включая аграрный сектор, в котором уровень обобществления производства, как правило, ниже, чем в крупной индустрии. Это повышает значимость борьбы за разрешение внутрисоюзных противоречий по линии развития профсоюзов.

Интересы свободного развития каждого получают специфическое проявление в интересах рабочих различных профессиональных групп, что предполагает адекватное отражение в организационном строении профсоюзов. Так, на всех уровнях профсоюзного объединения должен получить последовательную реализацию принцип создания секций для выражения интересов отдельных профессиональных групп рабочих в рамках единых профсоюзных организаций. При этом решающая роль должна принадлежать секциям групп, определяющих профиль профсоюза.

Следует отметить, что на практике осуществление данного требования осуществлялось крайне непоследовательно. Так, в первые послереволюционные годы происходило слияние профсоюзных организаций рабочих в порядке утверждения

приоритета производственного принципа строения профсоюзов. Данная тенденция, преодолевающая свойственную капитализму профсоюзную раздробленность, имела позитивный характер. В самом деле, к 1919 г. в стране существовало 15 союзов текстильщиков, 35 – металлистов и т.д., так что образование единого союза текстильщиков, союза металлистов, безусловно, способствовало развитию профсоюзного движения.

Вместе с тем укрупнение профсоюзов не сопровождалось формированием секций в рамках единых организаций, что препятствовало выражению всех профессиональных интересов. Реакцией на подобное нивелирование специфических интересов рабочих стало, например, образование в конце 80-х годов самостоятельного профсоюза докеров, которые до этого находились в едином профсоюзе работников водного транспорта.

Профсоюзы дают возможность организованно бороться за реализацию профессиональных интересов как конкретного проявления общественных интересов. Но общественные интересы не ограничиваются профессиональными. Для свободного развития каждого требуются также качественное образование подрастающего поколения, приобщение к науке и искусству, регулярные занятия физической культурой и т.д. Гипертрофия профессиональных интересов может наносить ущерб системе общественных интересов в целом, будет проявляться то, что называется «цеховой узостью профсоюзов».

Разрешение противоречия между организацией рабочих по профессиям и необходимостью борьбы за интересы свободно развития всех членов общества достижимо на основе регулярного привлечения рабочих посредством профсоюзов к уча-

стию в управлении государством. Совместное решение задач, выходящих за рамки профессиональных, расширяет политический кругозор рабочих, формирует понимание системы интересов рабочего класса, учит бороться за их осуществление. В советское время миллионы рабочих получили практический опыт участия в государственном управлении в качестве депутатов советов различного уровня, общественного актива советов, членов органов рабочего и народного контроля, народных заседателей и т.д.

При таких условиях в своей профсоюзной деятельности рабочие начинают сознательно руководствоваться интересами класса, не допуская противопоставления профессиональных интересов интересам свободного развития всех членов общества. Тем самым, все последовательнее реализуя свою роль основы системы рабочего самоуправления (при сохранении этой системой государственной формы), профсоюзы развиваются и в качестве объединения рабочих для борьбы за осуществление общественных интересов в сфере производства.

В результате установления собственности рабочего государства на средства производства инженерно-технические работники, работники хозяйственного и государственного аппарата, работники других государственных учреждений непромышленной сферы начинают действовать в интересах свободного развития каждого. Это дает основание для их вхождения в профсоюзные организации.

Включение в профсоюзные организации производственных предприятий работников, не являющихся рабочими, дает возможность усиления рабочего влияния на управление социально-экономическими процессами. В то же время в профсоюзах

усиливается проявление интересов социальных групп, по своему положению в меньшей степени выигрывающих от реализации общественных интересов, чем рабочие. Внутри профсоюзных организаций могут осуществляться бюрократические устремления управленцев.

Для того, чтобы в результате такого расширения своего членства профсоюзы производственных предприятий укреплялись, а не деградировали, необходимо, прежде всего, создание организационных предпосылок для обеспечения приоритета рабочих той профессии, которая определяет профиль профсоюза. Здесь также уместен секционный принцип объединения различных социально-профессиональных групп работников с приданием решающей роли секции рабочих отмеченной профессии. Такая роль может обеспечиваться, например, при наличии большинства представителей этой секции на профсоюзных собраниях и конференциях, в профкомах, цехкомах и т.д., причем не только в списочном составе этих органов, но и, главное, на момент принятия решений.

К сожалению, в СССР необходимость организационного обеспечения рабочего характера профсоюзов явно недооценивалась. Понятно, что при первоначально широком использовании труда буржуазных специалистов речь не шла об их вхождении в профсоюзы. Когда же в 30-е годы стала массовой подготовка дипломированных специалистов – выходцев из рабочих и крестьянских семей, семей советских служащих, то такое социальное происхождение рассматривалась как гарантия единства интересов всех социально-профессиональных групп. Профсоюзные организации расширялись без создания условий для реализации решающей роли рабочих основной профессиональной группы. Подобное положение стало нор-

мой, что не могло не оказывать негативного влияния на профсоюзное движение.

В учреждениях непромышленной сферы профсоюзные организации призваны представлять интересы работников соответствующих профессий. Вместе с тем эффективная борьба за интересы свободного развития всех членов общества предполагает решающую роль рабочих профсоюзов в профсоюзном движении в целом.

Превращение профсоюзов в основу системы рабочего самоуправления способствует решению проблемы эффективного представительства интересов рабочего класса в руководящих профсоюзных органах. При этом требуется утвердить и законодательно оформить практику освобождения рабочих от основной производственной деятельности с сохранением средней заработной платы на время участия в заседаниях профсоюзных комитетов, в работе профсоюзных собраний и конференций и т.д., что создает одну из существенных предпосылок систематического выполнения рабочими ответственных профсоюзных функций.

Это требование осуществлялось в СССР непоследовательно. С одной стороны, КЗоТ 1922 года предписывал, что за рабочими и служащими, избираемыми для участия в качестве представителей на съезды, конференции, собрания уполномоченных, созываемые профсоюзными органами, «сохраняется средний заработок на все время осуществления ими своих обязанностей, поскольку оно происходит в рабочее время»¹⁶⁶.

¹⁶⁶ Кодекс Законов о Труде 1922 года. Утвержден IV Сессией Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов 30 октября 1922 г. / М.: Изд-во НКТ «Вопросы Труда», 1922. С. 79.

С другой стороны, отмечалось, что «общие и делегатские собрания, как правило, должны происходить в нерабочее время; они могут происходить в рабочее время в случае отправления собраниями государственных функций (выборы в Совет Рабочих и Крестьянских депутатов, в учреждение соцстраха) или выборов на съезды профсоюзов»¹⁶⁷.

Относительно работы комитетов рабочих и служащих – первичных органов профсоюзов на предприятиях – предусматривалось, что «заседания комитетов происходят, как общее правило, в нерабочее время»¹⁶⁸. Безусловно, упор на функционирование профсоюзных комитетов в нерабочее время создавал серьезные препятствия для активной деятельности рабочих в этих органах.

Для глубокого освоения теории и практики управления социально-экономическими процессами, включая управление профсоюзными делами, требуется соответствующая основательная подготовка каждого рабочего. Она достижима за счет сокращения регламентированного рабочего времени при сохранении заработка и объективно необходима для развития перемены и сочетания труда с перспективой полного уничтожения классовых различий.

При существовании классовых различий, обуславливающих односторонность развития людей, а, следовательно, привычку к ней, указанная подготовка не может строиться только на добровольной основе, она выступает и как обязанность перед государственно организованным рабочим классом. Показательно,

¹⁶⁷ Там же. С. 161.

¹⁶⁸ Там же.

что во второй Программе РКП (б), принятой в 1919 г. ставилась следующая задача: «...в дальнейшем, при общем увеличении производительности труда, максимальный 6-часовой рабочий день без уменьшения вознаграждения за труд и при обязательстве трудящихся сверх того уделить два часа, без особого вознаграждения, теории ремесла и производства, практическому обучению технике государственного управления и военному искусству»¹⁶⁹.

Следует отметить, что в СССР сокращение рабочего дня с 8 до 7 часов, происходившее с конца 20-х годов, не сопровождалось использованием растущего свободного времени для обязательного обучения каждого рабочего теории и практике управления.

Это оправдывали нехваткой преподавательских кадров, недостаточной материальной базой для обучения миллионов рабочих, отсутствием опыта планового управления столь масштабными социально-экономическими процессами. Обучение профсоюзного актива было весьма развернутым даже в этих условиях. Уже к концу 20-х годов в стране действовали 14000 школ и курсов профсоюзного просвещения с общим числом слушателей 250000 человек, которые обучались как с отрывом от работы, так и в вечернее время, с продолжительностью курсов от недели до полугода¹⁷⁰.

Результаты в освоении рабочим классом теории и практики управления, достигнутые благодаря массовой инициативе

¹⁶⁹ Ленин В.И. Программа Российской коммунистической партии (большевиков) // ПСС. Т. 38. С. 445.

¹⁷⁰ См.: Малая советская энциклопедия / Главный ред. Н.Л. Мещеряков. М.: Изд-во: АО «Советская энциклопедия». 1930. Т. 6. С. 971.

соревнующихся, были столь впечатляющими, что идея об обязательности обучения каждого рабочего, наверное, казалась неактуальной.

Правда, в руководящей партии раздавались голоса о необходимости реализации обязательного обучения рабочих управлению. Так, в одном из выступлений на XVI-м съезде ВКП (б), состоявшемся в 1930 г., говорилось: «...Чем дальше, тем больше мы не только должны думать, а на практике проводить основной завет Ленина в этой области. Когда организовалась Баварская советская республика в 1919 г., Ленин запросил мюнхенских товарищей: «Ввели ли вы 6-часовой рабочий день с двух или трех-часовыми занятиями по управлению государством?» ...Ленин говорил это, конечно, всерьез, а не в шуточку, запрашивая по телеграфу мюнхенских рабочих»¹⁷¹.

Выступавший привел этот факт, а не программное положение, вероятно, чтобы подчеркнуть необходимость безотлагательного осуществления данной меры. Формулировка «в дальнейшем» позволяла откладывать ее на неопределенный срок. В самом деле, введение обучения каждого теории и практике управления было отложено и данным съездом партии, и всеми последующими.

Подобная ситуация ограничивала развитие управленческой активности рабочих. Так, в 1934 г. ряд участников шефских бригад Москвы без отрыва от производства обучались в институте, специально созданном ЦК профсоюза работников госучреждений. Обучение проходило в течение 8 месяцев, 10 раз

¹⁷¹ XVI съезд ВКП(б). Стенографический отчет. Ч. I. Партиздат ЦК ВКП (б), 1935. С. 585.

в месяц, с 6 до 10 часов вечера¹⁷². Следовательно, рабочее время в дни учебы не сокращалось. Даже при том, что рабочий день составлял 7 часов, добросовестное выполнение такой общественной нагрузки требовало от рабочих самоотверженности. Так могли обучаться 280 человек (именно столько было зачислено в институт в 1934 г.), но не миллионы рабочих.

В послевоенные десятилетия была сформирована система учебно-методических центров профсоюзов, где осуществлялось массовое повышение квалификации профсоюзных работников, но рабочих среди них было меньшинство.

Немало рабочих обучалось на вечерних отделениях вузов. Однако это обучение было движимо не интересами подготовки рабочих к управлению, а, главным образом, заинтересованностью обучавшихся перейти благодаря диплому о высшем образовании из рабочих в служащие, получив доступ к более благоприятным условиям труда, карьерному росту и т.п. Подобное образование не способствовало усилению рабочего характера профсоюзов, требуемому для их развития.

Что касается добровольного освоения рабочими практики управления, то средняя продолжительность времени общественной деятельности составляла: в 1923/24 х.г. у работающих мужчин – 0,26 часа в день, у женщин – 0,15 часа; в 1936 г. – 0,1 часа у тех и других¹⁷³. Уменьшение продолжительности объяснялось массовым притоком в промышленность выходцев

¹⁷² См.: Морозов Л.Ф., Портнов В.П. Органы ЦКК-НК РКК в борьбе за совершенствование советского государственного аппарата (1923–1933 гг.). М., 1964. С. 180–181.

¹⁷³ См. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М., 1959. С. 292–293.

из деревни, не имевших традиций коллективизма рабочего класса крупной машинной индустрии. А, например, в середине 70-х годов на Челябинском тракторном заводе наибольшая продолжительность участия работников в управлении в цехах с благоприятными условиями труда была в среднем 0,38 часа в день, в цехах с неблагоприятными условиями – 0,27 часа¹⁷⁴. Тем самым, спустя полвека, несмотря на многократно возросшую общественную производительность труда, продолжительность освоения рабочими дела управления в лучшем случае увеличилась на 7 минут в день.

Опыт подтвердил, что для развития управленческой активности рабочего класса необходимо сокращение времени производственной деятельности (без уменьшения заработной платы) каждого рабочего при обязательстве использовать высвобождаемое время для освоения теории и практики управления. Поэтому представление, что «...управленческий труд рабочих – это специфический вид управленческого труда, осуществляемый добровольно и на общественных началах»¹⁷⁵, безусловно, требует корректировки.

Когда рабочие участвуют в управлении за счет регламентированного рабочего времени, то их деятельность, добровольная в своей основе как отвечающая их коренным интересам, имеет вместе с тем обязательный характер. Рабочий не вправе без уважительных оснований отказаться от нее, используя предназначенное для нее время в иных целях.

¹⁷⁴ Рассчитано по данным представленным в книге: Орлов А.К. Советский рабочий и управление производством. М.: Профиздат, 1978. С. 170.

¹⁷⁵ Орлов А.К. Указ. соч. С. 73.

Эта деятельность предполагает сохранение заработка, что естественно для выполнения ее каждым рабочим, а не только способным к самопожертвованию. Разумеется, платят не за обучение теории и практике управления, а предупреждают уменьшение заработка в связи с продиктованным общественными интересами сокращением времени производительного труда. Но такая деятельность не тождественна труду на общественных началах, не связанному с расчетом на компенсацию потерь в зарплате.

Если бы участие рабочих в управлении, действительно, было бы сугубо добровольным, полностью исключаящим момент обязательности, если бы оно осуществлялось только на общественных началах, то социализм не продержался бы 70 лет, бюрократизм подавил бы социально-экономическую инициативу рабочего класса в осуществлении власти куда быстрее. И, наоборот, крушение социализма связано с уступками бюрократическому сведению управленческой деятельности рабочего класса к исключительно добровольной, осуществляемой на общественных началах.

При основательной теоретической и практической подготовке рабочих к выполнению управленческих функций расширяется круг талантливых профсоюзных организаторов, способных эффективно работать в выборных органах и аппарате рабочих профсоюзов, профсоюзных объединений, в том числе возглавляя их, в порядке совмещения с основной производственной деятельностью.

Способы совмещения могут быть разнообразными. На уровне цеховых бюро возможно повседневное сочетание их членами профсоюзной и производственной деятельности, при

том, что председатель бюро (сопредседатель) непрерывно выполняет профсоюзную работу в течение одной-двух недель, после чего в таком порядке работает его заместитель (сопредседатель) и т.д.

Для членов профкома крупного предприятия, возможно, целесообразнее поочередное освобождение от производственной работы на неделю-две, а для председателя (сопредседателя) и его заместителей (сопредседателей) – на месяц.

При выполнении рабочими обязанностей членов областных, отраслевых и т.д. выборных органов профсоюзов требуется более продолжительный период освобожденной профсоюзной деятельности, за которым снова следует производственная работа, сочетаемая с повседневным обучением теории и практике управления в иных формах.

Как показывает опыт, совмещение производственной и ответственной управленческой работы является вполне разрешимой проблемой. Например, в 1933 г. рабочие Московского автомобильного завода в качестве соцсовместителей работали в аппарате наркомата тяжелой промышленности 5–10 дней в месяц, а иногда исполняли обязанности штатных работников наркомата в течение нескольких месяцев¹⁷⁶. Такая прогрессивная практика, безусловно, может быть распространена на деятельность центральных профсоюзных органов.

Очевидно, что переход к выполнению рабочими ответственных профсоюзных функций в порядке совмещения с

¹⁷⁶ См.: Морозов Л.Ф., Портнов В.П. Органы ЦКК-НК РКК в борьбе за совершенствование советского государственного аппарата (1923–1933 гг.). М., 1964. С. 175.

основной производственной работой – одно из направлений уничтожения социального разделения труда и требует продолжительного периода. Пока он не завершен, необходим рабочий контроль за деятельностью освобожденных профсоюзных работников. Помимо контроля со стороны рабочих – членов профсоюзных органов целесообразна постановка функционеров на профсоюзный учет в цеховые организации крупных производственных предприятий с обязательством участия в цеховых собраниях, уплаты членских взносов в первичную профсоюзную организацию предприятия.

При развитии выполнения рабочими профсоюзных функций в порядке совмещения с основной производственной деятельностью все последовательнее реализуется роль профсоюзов как организаторов соревнования за осуществление интересов свободного развития всех членов общества, изживается основа бюрократизма в профсоюзной жизни, отрицающего сущность профсоюзов.

Когда же в системе рабочего государства как формы самоуправления рабочего класса верх берет бюрократическая тенденция к ограничению управленческой активности рабочих, тогда осложняется подбор рабочих, подготовленных к выполнению ответственных профсоюзных функций. Это может привести к тому, что на руководящие профсоюзные посты будут выбирать лиц с высшим образованием, по роду своей трудовой деятельности имеющих навыки публичных выступлений, привыкших к составлению документов, знакомых с делопроизводством. Подобной подготовкой обладают именно управленцы, и не удивительно, что их представители зачастую оказывались в СССР в 70–80-е годов во главе профсоюзных бюро и комите-

тов. Союзы, призванные объединять рабочих для борьбы за осуществление общественных интересов вопреки бюрократическим тенденциям, возглавлялись представителями социальной группы, побочные интересы которой выступали источником бюрократизма.

При отсутствии курса на развитие совмещения рабочими профсоюзной и производственной деятельности ключевые управленческие функции в профсоюзах выполняют штатные профсоюзные работники. Воспроизводится та унаследованная от капитализма ситуация, когда представительство интересов рабочего класса монополизируется слоем профсоюзных управленцев, социально-экономическое положение которых существенно отличается от положения рабочих.

Так, уже к концу 20-х годов «на съездах профсоюзов и в центральных органах получили решительное преобладание люди, для которых профработа сделалась профессией, и почти сошло на нет участие в них рабочих и работниц непосредственно с предприятия»¹⁷⁷. Понадобились экстренные меры для введения в центральные профсоюзные органы рабочих от станка. Однако тенденция к преобладанию в руководстве профсоюзов штатных профсоюзных работников действовала и в последующий период.

В результате оттеснения рабочих от руководства союзами основа бюрократизма в профсоюзах не только не изживается, но, наоборот, имеет тенденцию к расширению, что чревато преобладанием бюрократических тенденций над инициативой рабочего класса.

¹⁷⁷ См.: Малая советская энциклопедия / Главный ред. Н.Л. Мещеряков. М.: Изд-во «АО «Советская энциклопедия». 1930. Т. 8. С. 621.

Безусловно, отмеченный негативный процесс привел к постепенному превращению социалистического соревнования в профформу. Хотя внешние атрибуты соревнования – принятие обязательств, подведение итогов, поощрение победителей – сохранялись, начиная с 60-х годов темпы роста производительности труда в промышленности падали. Профсоюзы же, ведомые штатными работниками, ограничивались обеспечением установившихся организационных процедур соревнования.

А чего стоила замена 7-часового рабочего дня 8-часовым, осуществленная Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г.! Подобная мера была тяжелой необходимостью для СССР в предвоенные годы, но спустя десятилетия после завершения Великой Отечественной войны она остро противоречила интересам рабочего класса. Профсоюзные функционеры, санкционировавшие эту меру, изменили коренной задаче и традиции мирового профсоюзного движения – бороться за сокращение рабочего дня.

Дополнительный выходной не мог компенсировать роста ежедневной трудовой нагрузки, особенно у рабочих. Как результат – падение управленческой активности работников. Если в 1959 г. при 7-часовом рабочем дне членами постоянно действующих производственных совещаний, которые занимались вопросами совершенствования производства, являлись 13,4% рабочих и служащих, то в 1975 г. при 8-часовом рабочем дне – 6,5%¹⁷⁸.

¹⁷⁸ См. Драницына Л.И. Участие рабочих в управлении производством

С учетом тяжести труда рабочих не удивительно, что при увеличении продолжительности рабочего дня упала, прежде всего, их управленческая активность. Доля рабочих в составе общезаводских постоянно действующих производственных совещаний сократилась с 66,7% в 1959 г. до 62,4% в 1975 г., цеховых ПДПС – соответственно с 73,2% до 69,3%¹⁷⁹.

В итоге, количество предложений, принятых ПДПС и выполненных администрацией, уменьшилось с 2690,3 тыс. в 1959 г. до 1143,1 тыс. в 1975 г.¹⁸⁰, то есть в 2,35 раза.

Несомненно, снижение управленческой инициативы трудящихся, обусловленное удлинением рабочего дня, стало одной из причин замедления роста производительности труда в СССР. Практика подтвердила, что сокращение рабочего дня – не только результат, но и предпосылка развития профсоюзного движения.

Выполнение ответственных профсоюзных функций, поскольку оно означает ответственность в борьбе за общественные интересы вопреки бюрократическим тенденциям, сопряжено с риском бюрократического давления на профсоюзных активистов. Поэтому вполне оправдано предоставление дополнительных гарантий освобожденным профсоюзным работникам и работникам, избранным в профсоюзные органы. В СССР по трудовому законодательству уровень этих гарантий был куда выше, чем в капиталистических странах, что харак-

(По материалам постоянно действующих производственных совещаний за 1958–1975 гг.). М.: Мысль, 1981. С. 62–63.

¹⁷⁹ См.: Драницына Л.И. Указ. соч. С. 67.

¹⁸⁰ См.: там же. С. 83.

теризовало прогресс предпосылок для развития профсоюзного движения. Разумеется, это не исключало уязвимости профсоюзных активистов в условиях, когда под давлением бюрократических элементов в государственном аппарате происходило нарушение социалистической законности.

Превращение профсоюзов в организации, охватывающие всех работников, увеличивает общий объем членских взносов, что позволяет в достаточной мере финансировать деятельность профсоюзных организаций. Проблема состоит в том, чтобы расходы на содержание штатного профсоюзного аппарата не выходили за рамки необходимых для развития практики выполнения профсоюзных функций в порядке совмещения с производственной работой, чтобы зарплата освобожденных профсоюзных работников не превышала среднюю зарплату рабочих профессии, определяющей профиль профсоюза.

В условиях рабочего самоуправления повышается значимость пропагандистско-агитационной работы профсоюзов, без которой невозможен прогресс массового социалистического соревнования. Поэтому закономерен рост количества и тиражей профсоюзных печатных изданий.

В 1930 г. в СССР имелись 9 профсоюзных газет («Труд» с тиражом 110 тыс., «Батрак», «Постройка», «Пишевик» и т.д.) и 29 журналов¹⁸¹. В 80-е годы ежедневная профсоюзная газета «Труд» выходила в СССР многомиллионными тиражами. Действовало издательство «Профиздат», ориентированное на публикацию научной и научно-популярной литературы по про-

¹⁸¹ См.: Малая советская энциклопедия / Главный ред. Н.Л. Мещеряков. М.: Изд-во «АО «Советская энциклопедия». Т. 6. 1930. С. 971.

блемам профсоюзного движения. Повсеместно издавались многотиражные газеты предприятий, являвшиеся и органами первичных профсоюзных организаций.

В профсоюзной печати систематически публиковались материалы рабочих корреспондентов, что было крайне важным для освоения рабочими данного участка профсоюзной работы в целях конкретного и правдивого информирования рабочего класса, всех трудящихся о существующих социально-экономических проблемах и путях их решения в интересах свободного развития каждого.

Благодаря печати, в том числе профсоюзной, навсегда вошли в историю имена советских рабочих, добившихся выдающихся результатов в соревновании: Алексея Григорьевича Стаханова, Александра Харитоновича Бусыгина, Никиты Алексеевича Изотова и т.д.

Разумеется, профсоюзные средства массовой пропаганды и агитации не могут не испытывать негативного влияния бюрократических тенденций в профсоюзах, когда в интересах карьеры функционеров не публикуются правдивые материалы, существующее положение дел приукрашивается, пропагандируются надуманные инициативы, замалчивается ценный опыт соревнования и т.д.

Показательно, что героизация трудовых подвигов советских рабочих не сопровождалась таким же масштабным признанием их достижений в освоении теории и практики управления профсоюзными и государственными делами. Публикации на первых полосах газет фотопортретов рабочих – депутатов советов обычно сопровождалась указанием их трудовых заслуг. Между тем лучшие достижения участия рабочих в управле-

нии, например работа в шефских бригадах, в качестве социалистических совместителей и т.д., были также в высшей степени значимы. Только благодаря такой работе мог быть в достаточной мере реализован потенциал соревнования за осуществление интересов развития всех членов общества. Но эта сторона социально-экономической активности рабочего класса освещалась в средствах массовой информации куда менее ярко, в чем проявлялась, на наш взгляд, бюрократическая недооценка управленческой деятельности рабочих.

Требуется борьба за то, чтобы профсоюзная печать способствовала развитию профсоюзного движения.

Таким образом, в деятельности по развитию профсоюзов необходимо руководствоваться коренными интересами рабочего класса и побеждать негативные тенденции, обусловленные побочными интересами трудящихся, в том числе, бюрократическими устремлениями управленцев. Только при этом условии профсоюзы смогут успешно решать задачи организации соревнования за обеспечение свободного развития всех членов общества.

Последовательно руководствоваться интересами рабочего класса в борьбе за развитие профсоюзов способна партия как его авангард. Именно партия, соединяющая научный социализм с рабочим движением, призвана выдвинуть профсоюзную программу, формулирующую задачи коллективных действий работников по осуществлению общественных интересов. Работая в профсоюзах, члены рабочей партии способны обеспечить реализацию задач коллективных действий в условиях роста профсоюзных рядов. Партия в состоянии добиться организационного строения профсоюзов, позволяющего под-

чинять специфические интересы отдельных профессий и социальных групп интересам свободного развития каждого. Партийная организованность дает возможность обеспечивать решающую роль рабочих в руководящих профсоюзных органах. Именно передовые рабочие, преодолевая привычки, свойственные делению общества на классы, в обстановке, нередко требующей самоотверженности, дают пример сочетания основной производственной работы с выполнением ответственных профсоюзных функций, с обучением теории и практике государственного управления. Благодаря позиции передовых представителей рабочего класса профсоюзные средства массовой информации служат развитию профсоюзного движения. Следовательно, прогресс профсоюзов в условиях непосредственно общественного производства, вышедшего из товарно-капиталистического, обеспечивается при посредстве партии рабочего класса.

Как показывает исторический опыт, все достижения советских профсоюзов были связаны с работой партии в профсоюзном движении. Это вовсе не означает, что такие достижения характеризовали деятельность только членов партии. Часть класса, хотя бы и передовая, не в состоянии заменить его объединения в профсоюзы как самую массовую, всеохватывающую организацию, и не должна к этому стремиться. Но те партийные рабочие, которые образцово делали то, что требуется от членов профсоюзов, вели за собой своих менее активных и последовательных товарищей, помогая им утверждаться в качестве участников борьбы за интересы свободного развития всех членов общества. Задачи, объективно необходимые для прогресса профсоюзов, всегда определялись рабочей партией.

Партия класса не может находиться вне противоречий его экономических интересов, а, значит, и в ее деятельности неизбежно проявление противоположных тенденций: не только способствующих выполнению авангардной роли, но и ведущих к ее отрицанию. Только разрешая собственные противоречия по линии укрепления способности к реализации общественных интересов, партия может обеспечивать прогресс профсоюзного движения.

Для разрешения отмеченных противоречий требуется партийная программа, научно формулирующая требования борьбы за свободное развитие всех членов общества. Необходимо обеспечивать прием в партию только тех, кто делом, прежде всего, активно участвуя в профсоюзном движении, доказывает приверженность борьбе за общественные интересы. Необходимы меры, предупреждающие использование принадлежности партии в карьеристских устремлениях. Организационное строение партии должно соответствовать укреплению ее рабочего характера. Требуется развитие совмещения рабочими производственной работы с выполнением ответственных партийных функций, глубокое изучение всеми членами партии общественной теории. Все эти требования реализуемы противоречиво, в порядке внутривнутрипартийной борьбы.

Исторически первый опыт такой борьбы в СССР был успешным далеко не всегда и не во всем, что находило отражение в деятельности партии в профсоюзах.

Наличие научно обоснованной партийной программы не воспрепятствовало игнорированию на практике некоторых ее ключевых положений (об обязательном обучении рабочих теории производства и технике государственного управления, о

превращении завода в основную избирательную ячейку и т.д.). А в 1961 г. была принята партийная программа, которая, не будучи связана с интересами рабочего класса, не содержала цели обеспечения благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества, имела утопический характер.

При таком отношении к ее собственной программе не кажется странным, что партия не инициировала разработку и принятие программного документа профсоюзного движения. Профсоюзы должны были непосредственно руководствоваться документом, обязательным для членов партии и содержащим целый ряд задач, весьма отдаленных от приоритетных для профсоюзной деятельности.

Численность членов партийных рядов, как правило, выходила за рамки активных участников борьбы за общественные интересы. Форсирование роста членства было продиктовано стремлением получить благодаря партии возможность должностного роста, чему способствовала отмена нормы, обязывающей членов партии – руководящих работников перечислять в партийную кассу часть зарплаты, превышающую установленный максимум. При нарастании карьеристских устремлений регулирование соотношения социального состава принимаемых в ее ряды привело к тому, что к вступлению в партию стали побуждать неподготовленных рабочих ради возможности приема служащих.

При подобном расширении партийных рядов утрачивалась сила передового примера членов партии в профсоюзной работе.

Рабочие по роду занятий не составляли большинства в партии, а их представительство в избираемых органах партии и на ее съездах было всегда меньше доли рабочих в партии. Взятый

в 70–80-е годы ориентир на то, что партийные комитеты и бюро должны возглавлять люди с высшим образованием, привел к отстранению рабочих от выполнения ключевых функций в первичных партийных организациях предприятий. Сложилась ситуация для устойчивого перевеса бюрократических тенденций в партийном аппарате.

Бюрократизм в партийной работе приводил к игнорированию специфики работы членов партии в профсоюзах. Вместо убеждения членов профсоюзов, что предлагаемое партией соответствует интересам всех членов профсоюзов, становилась нормой прямая ссылка на принятые партийные решения. Выходило, что беспартийные рабочие должны были слепо следовать партийной дисциплине. Профсоюзный аппарат стал в значительной мере формироваться за счет не справлявшихся со своими обязанностями партийных работников. Все это снижало активность членов профсоюзов.

Члены партии в массовом порядке обучались в системе партийной учебы. Однако учеба носила во многом формальный характер. Вопреки прямому указанию В.И. Ленина на этот счет, она не предполагала освоения диалектического метода по «Науке логике» Гегеля: «Уж какое официально высокое место занимала гегелевская диалектика в Советском Союзе – и издавали «Науку логики» больше, чем в любой другой стране мира, включая родину философа – Германию, и величали одним из источников марксизма как официальной идеологии – и все равно, как правило, учили диалектику не по Гегелю, то есть не учили, а если учили, то не диалектику»¹⁸². Пренебрежение

¹⁸² Попов М.В. Лекции по философии истории. С. 3.

диалектикой препятствовало осознанию противоречий социально-экономического развития в целях их разрешения в соответствии с интересами свободного развития всех членов общества.

В результате не достигалось в необходимой степени осмысление и разрешение противоречий развития профсоюзного движения.

Следует констатировать, что в борьбе противоположных тенденций внутрипартийного развития, в конце концов, возобладали негативные тенденции. В итоге, на рубеже 80-х – 90-х годов и профсоюзы перестали восприниматься большинством рабочих как организации, способные добиваться осуществления интересов рабочего класса.

В целом, благодаря советским профсоюзам мировое профсоюзное движение обрело богатый опыт борьбы за непосредственное осуществление интересов свободного развития всех членов общества. На достижениях и поражениях в этой борьбе предстоит учиться всем последующим поколениям участников профсоюзного движения.

Для современного профсоюзного движения России значимость осмысления этого опыта особенно высока, так как оно возникло на основе профсоюзов, сформировавшихся в период социализма.

**ПРОТИВОРЕЧИЕ МЕЖДУ НЕОБХОДИМОСТЬЮ
ПРИВЕДЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СООТВЕТСТВИЕ
СО СТОИМОСТЬЮ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ОРИЕНТАЦИЕЙ
РОССИЙСКИХ ПРОФСОЮЗОВ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО
НА ИНДЕКСАЦИЮ ЗАРПЛАТЫ**

**1. Борьба российских профсоюзов в условиях
реставрации наемного характера труда**

Как отмечалось выше, в условиях непосредственно общественного производства объективно возможно действие тенденций, ведущих, при недостаточной активности созидательных общественных сил, к его отрицанию и соответственно – к реставрации наемного характера труда. Последнее и произошло в России на рубеже 80–90-х годов XX века.

Многие отечественные авторы склонны подменять научно определенную характеристику существующей российской экономики как капиталистической менее определенным переводным термином «рыночная экономика». Иные отказывают ей даже в рыночном характере. Подобную позицию можно объяснить, наверное, несбывшимися упованиями на экономическое процветание страны после замены непосредственно общественного производства капиталистическим. И все же капиталистическая сущность нынешнего экономического строя несомненна: частнокапиталистическая собственность господствует, товарное производство существует в той его форме, когда и рабочая сила выступает товаром.

Капитализм предполагает отделение работников от собственности на средства производства, обуславливающее наемный характер труда. Если в начале приватизации бытовали иллюзии о приближении рабочих к собственности на средства производства в результате наделения их акциями, то очень быстро миф о «работнике-собственнике» при капитализме в России растаял. Те количества акций, которыми еще располагают рабочие, как и во всем мире, не дают им возможность жить на доход от частной собственности. Основным источником средств существования для рабочих является плата за наем их рабочей силы, что свидетельствует о реставрации наемного характера труда в российском производстве.

При таких условиях снова возникла объективная необходимость в профсоюзной организации наемных работников для борьбы за свои интересы. Такие профсоюзы возникали не с нуля, а в порядке трансформации существующих профсоюзов, в том числе в виде образования новых профсоюзов за счет сокращения членства в прежних организациях. Первоочередной задачей профсоюзов стала борьба за сохранение жизненного уровня трудящихся, что означало в изменившихся условиях обеспечение соответствия заработной платы стоимости рабочей силы.

Процессы первоначального накопления капитала осуществлялись за счет резкого понижения реального содержания зарплаты рабочих, для чего использовалась, прежде всего, инфляция.

Российские профсоюзы выступали за индексацию зарплаты, призывали государство обуздать рост цен. Однако, судя по ее результатам, борьба, в целом, носила неэффективный характер.

Рост потребительских цен в 90-е годы многократно обгонял рост денежной зарплаты. Больше того, с отказом государства от бесплатного предоставления жилья для сохранения прежнего уровня жизни реальная зарплата работников должна была возрасти настолько, чтобы за 10–15 лет, которые прежде уходили на ожидание квартиры, можно было бы заработать на ее покупку. Раз этого не произошло, то падение реальной зарплаты в кризисные годы оказалось существенно выше, чем фиксировалось по соотношению номинальной зарплаты и индекса потребительских цен.

Одновременно увеличился в пользу управленцев, работников кредитно-финансовых организаций и т.д. разрыв в их зарплатах и заработках рабочих (не говоря уже о появлении в стране обладателей миллиардных и миллионных состояний). В отличие от социалистического периода неблагоприятные для работников стороны производительного труда в целом перестали компенсироваться повышенным уровнем зарплаты.

Массовый характер приобрели нарушения трудовых прав работников, когда миллионы рабочих были вынуждены трудиться без своевременной и полной оплаты своего труда. Подобные проявления принудительного труда стали дополнением к реставрации господства наемного труда.

В профсоюзном движении имелись организации, которые боролись активнее остальных, не ограничивались требованием индексации, а стремились к увеличению реальной заработной платы. Так, например, действовала профсоюзная организация Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга. Но такие организации составляли незначительное

меньшинство и не определяли уровень профсоюзного движения в целом.

Борьба профсоюзов за сохранение жизненного уровня работников развертывалась на фоне падения общественного производства. Спад производства, сокращение государственного финансирования поставили многие промышленные предприятия в тяжелое финансовое положение. Профсоюзы выступали за сохранение предприятий, против их ликвидации в форме банкротства, «перепрофилирования» и т.д. Благодаря этому удалось спасти некоторые предприятия, в том числе и в наукоемких отраслях.

Действия профсоюзов не сумели предотвратить падения производства, следовательно, и объемов затрачиваемого труда. Так, отработанное время в промышленности России уменьшилось с 43,1 млрд. человеко-часов в 1989 г. до 22,0 в 1998 г.¹⁸³ Принципиально, что сокращение рабочего времени общества было не закономерным следствием НТП (часовая производительность в промышленности в 1998 г. составляла 92,1% от уровня 1989 г.)¹⁸⁴, а результатом глубокого спада общественного производства. В результате возникла массовая безработица, зачастую маскируемая формальным сохранением отношений найма рабочей силы. Масштабная безработица препятствовала развертыванию борьбы за рост реальной заработной платы.

В интересах капиталистов в условиях массовой безработицы широко применялись сверхурочные работы. Так, по усред-

¹⁸³ Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.). С. 243.

¹⁸⁴ Рассчитано по данным, приведенным в: Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.). С. 243.

ненным данным, в 1999 г. более 40 часов в неделю работали: 10,8% квалифицированных рабочих промышленности; 19,4% операторов, аппаратчиков, машинистов; 16,2% неквалифицированных рабочих¹⁸⁵. Работники зачастую трудились сверхурочно по собственной инициативе, в расчете на повышение заработка, что, в конечном счете, препятствовало общему росту зарплаты. Профсоюзы в большинстве своем шли на поводу у таких настроений, санкционируя сверхурочную работу.

Начавшийся с 1999 г. экономический рост в России создал предпосылки для улучшения социально-экономического положения работников, для роста уровня реального содержания заработной платы. Следует отметить, что благодаря профсоюзам эти предпосылки были частично реализованы.

С 2005 г. по 2008 г. средняя номинальная заработная плата в России увеличилась на 102,2%, а индекс потребительских цен – на 36,6%¹⁸⁶. Несомненно, свой вклад в повышение реальной заработной платы внесли такие активно действующие профсоюзные организации, как Федеральный профсоюз авиадиспетчеров, Российский профсоюз докеров, профсоюзные организации ФГУП «Электромаш» (Нижний Новгород), ОАО «Волга» (г. Балахна) и др.

Для общей оценки эффективности борьбы работников, организованных в профсоюзы, в период реставрации капитализма необходимо сопоставить уровень реальной заработной платы со стоимостью рабочей силы.

¹⁸⁵ См.: Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.). С. 193.

¹⁸⁶ Используются данные сайта Международной организации труда: <http://laborsta.ilo.org>.

Так, заслуживает внимания расчет стоимости рабочей силы, осуществленный членами Российского профсоюза докеров, докерами-механизаторами В.Е. Градусовым и В.А. Ремизовым при научном руководстве профессора М.В. Попова.

В ходе расчета были просуммированы все затраты на воспроизводство работника и членов его семьи (включая троих детей) за время трудовой деятельности докера-механизатора (25 лет), исчисляя эти затраты в расчете на месяц¹⁸⁷. Приведем полученные этими авторами данные (объединив ряд видов расходов в рубрику «прочие расходы» для сокращения размера таблицы).

Проделанные расчеты, на наш взгляд, отражают потребности, ставшие для современного российского работника общественно нормальными и потому – определяющие формирование стоимости рабочей силы.

Нуждается в корректировке предпосылка об одном работающем члене семьи, так как обычной является ситуация занятости обоих супругов. Полученную цифру нецелесообразно делить пополам с учетом того, что трудовой стаж супруги, имеющей троих детей, очевидно, будет на треть меньше. Тогда стоимость рабочей силы рабочего составит приблизительно 125 000 руб.

¹⁸⁷ См.: Градусов В.Е., Ремизов В.А. Расчет стоимости рабочей силы докера-механизатора ЗАО «Первый контейнерный терминал» (в ценах по состоянию на 1 августа 2007 года) // Задачи коллективных действий работников, организованных в профсоюзы: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 26 октября 2007 г. / Под ред. А.В. Золотова и О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2008. С. 98–100.

Таблица

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

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
Охрана квартиры	75 000	250
Мебель	650 000	2 166
Крупногабаритная техника:		
Холодильник	30 000 = 15 000x2	100
Стиральная машина	24 000 = 12000x2	80
Телевизор	12 000 = 6 000x2	40
Посудомоечная машина	20 000 = 10 000x2	66
Плита	12 000 = 6 000x2	40
Одежда сезонная, одежда повседневная, обувь	1 875 000	6 250
Ясли, садик 6 лет	372 000	1 240
ВУЗ 10 семестров	780 000	2 600
Питание дома	4 500 000	15 000

Виды затрат	Общая сумма затрат за 25 лет (руб.)	Затраты в расчете на месяц трудовой деятельности (руб.) (Общие затраты/(25x12))
Питание вне дома	1 428 000	4 760
Отчисления в негосударственный пенсионный фонд для обеспечения старости от 2 до 10%	600 000	2 000
Метро, автобус, маршрутка и др.	792 000	2 640
Семейный отдых 1 раз в год по путевке	2 250 000	7 500
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
Эксплуатационные расходы: – 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
Прочие расходы (книги, газеты, компьютер, страхование детей, личное страхование и т.д.)	3 345 000	11 150
Итого: 207 541 рублей		

Кроме того, для расчета стоимости рабочей силы необходимо учесть сумму тех налогов, которые в современном обществе используются для удовлетворения потребностей рабочего класса. Эти денежные средства непосредственно не поступают рабочему, но отражают часть общественного продукта, необходимого для жизни работников. Это увеличит стоимость рабочей силы приблизительно до 135 000 руб.

Уменьшив эту величину на 15 000 руб. (с учетом более низких цен на жилье в нестоличных городах), можно получить среднюю стоимость рабочей силы квалифицированных рабочих России в период перед кризисом 2009 г. – 120 000 руб.

Между тем средняя зарплата самих докеров находилась на уровне 30–40% от стоимости их рабочей силы. Средняя же зарплата российского работника не превышала 20% от указанной величины. И это после почти 10 лет экономического роста. Кризис 2008–2009 годов опять привел к снижению уровня реального содержания средней заработной платы в стране.

Таким образом, в экономике России сложился и воспроизводится многократный разрыв между доступным для наемных рабочих объемом жизненных средств и объемом, объективно необходимым для нормального развития работников.

Попытки повысить зарплату за счет интенсификации труда и использования сверхурочных работ, осуществляемые зачастую по инициативе самих рабочих, только углубляют этот разрыв. Подобная работа сопряжена с повышенным расходом жизненных сил, не компенсируемым ростом зарплаты, ведет к росту производственного травматизма, противоречит трудовой инициативе, творческому отношению к труду, требуемым для повышения его производительности.

Например, Санкт-Петербургские докеры, добившиеся относительно высокой заработной платы, не защищены от последствий чрезмерно интенсивного труда, когда норма средне-сменной нагрузки при переноске груза на 1 м составляет 24 т, что в три раза превышает допустимую нагрузку. Заместитель председателя Портового комитета РПД Е.П. Тимофеев констатирует: «Сейчас идет тенденция омоложения профбольных, идут уже с сорока лет оформлять заболевание. И есть это, тут уже никуда не денешься, стаж есть, они захватили и ручной труд»¹⁸⁸. Благодаря активности профсоюзной организации в проведении аттестации рабочих мест работники с профессиональными заболеваниями ежемесячно получают пенсии в размере до 10–30 тыс. руб., но утраченное здоровье уже не вернуть.

Разрыв между сложившимся уровнем заработной платы и стоимостью рабочей силы российских работников влечет за собой целый ряд негативных социально-экономических последствий.

Подавляющее большинство работников не располагают средствами, необходимыми для нормального воспитания троих детей в семье. Это – главная экономическая причина падения рождаемости до уровня, не обеспечивающего простого воспроизводства населения, а, значит, и – совокупного работника. Справедливо отмечается: «В современных российских условиях фактический уровень заработной платы не обеспечивает

¹⁸⁸ Стенограмма XVII съезда общественного объединения «Рабочая партия России». 12–13 июня 2010 года. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2010. С. 69.

даже простого воспроизводства рабочей силы. В лучшем случае... семья может позволить себе воспитание только одного ребенка. Отсюда становится понятно, как связаны между собой вопросы об уровне оплаты труда и демографическом кризисе в стране»¹⁸⁹.

Заниженная зарплата рабочих привела к перераспределению трудовых ресурсов между отраслями. При одном и том же уровне зарплаты труд вне сферы материального производства обладает рядом весомых преимуществ перед трудом рабочих. Он, как правило, требует меньших усилий, осуществляется в более благоприятных условиях, дает шанс для должностного роста (особенно выпускникам вузов) и соответственно роста зарплаты и т.д. Как следствие, практически иссякает приток молодежи в состав рабочего класса.

Преобладающая часть молодых людей устремляется в вузы, что при существующем социальном разделении труда дает возможность избежать профессиональной занятости в качестве рабочих. Если на начало 1990/1991 учебного года количество студентов дневных отделений вузов составляло в России 1648 тыс. человек, то на начало 1999/2000 – 2352,8 тыс.¹⁹⁰ В 2005 г. российские вузы приняли на первый курс 1400 тыс. студентов, что было на 15 тыс. больше общего числа школьни-

¹⁸⁹ Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник Ю. Государственное управление в России и труд. Производительность, оплата, мотивация. Профсоюзная аналитика // Приложение к газете «Солидарность», 2010. № 22.

¹⁹⁰ См.: Социальное положение и уровень жизни населения России. М.: Госкомстат России, 2000. С. 374, 376, 378.

ков, окончивших 11 классов¹⁹¹. Правда, процент молодежи, получившей среднее образование и право на поступление в вузы, сокращался.

Сам по себе рост образовательного уровня населения представляет собой исторически прогрессивную тенденцию, но в условиях расширенного воспроизводства общественного разделения труда резко сокращается приток молодежи в рабочий класс, производительный труд в стране все более становится уделом рабочих старшего поколения.

Доля рабочих в численности занятых в народном хозяйстве сократилась с более чем 60% в 80-е гг. до 44,8% в 2000 г., одновременно упала и численность рабочего класса: с 46 млн. в середине 80-х годов до 29 млн. Существенно поредели ряды рабочих в промышленности, где общая занятость уменьшилась с 1990 г. по 2000 г. на 8266 тыс. человек¹⁹². Соответственно, наряду с ослаблением притока молодежи в сферу материального производства снизилось и количество рабочих старших возрастных групп.

В перспективе, при сложившемся уровне общественной производительности труда подобная ситуация чревата невозможностью обеспечивать общественные потребности силами российского рабочего класса. Разумеется, при активном использовании достижений НТП для обновления основных фондов в народном хозяйстве острота проблемы, безусловно, снижалась бы. Однако, во-первых, процесс старения основных

¹⁹¹ См.: Мацквичене М. Криогенщика не встречали? // Труд. 9 сентября 2005 года. С. 3.

¹⁹² См.: Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.). С. 72.

фондов в целом продолжается и в период нынешнего экономического оживления, а, во-вторых, рабочие, хотя и в меньшем количестве, необходимы для использования даже самой передовой техники.

В качестве решения проблемы нередко предлагается увеличение верхней границы трудоспособного возраста. При этом не учитывается низкая продолжительность жизни мужчин в России, образующих основную массу промышленных рабочих.

Привлечение же в крупных масштабах иностранной рабочей силы породит множество острых социально-экономических и политических проблем. Высококвалифицированные рабочие кадры даже при значительном увеличении наших зарплат в Россию не придут. Поэтому ставка на привлечение иностранной рабочей силы – это ставка на снижение квалификационного уровня рабочих. Она противоречит требованиям развития отечественного производства на основе НТП, грозит утратой еще имеющихся в стране наукоемких производств с использованием высоких технологий.

Можно встретить точку зрения, что основой экономического подъема России должно стать не возрождение сферы материального производства, а инвестиции в «экономику знаний». При таком подходе проблема сокращения численности рабочего класса, углубления разрыва в поколениях рабочих как будто бы утрачивает свою значимость, создается иллюзия возможности экономического и в целом социального процветания страны без решения острейших проблем воспроизводства рабочего класса.

В действительности же при стагнации материального производства оскудевают источники для прогресса сферы образо-

вания и науки, становятся невостребованными достижения науки и техники.

Предлагаемый подчас выход – в переориентации отечественной науки на запросы иностранных производителей, как это в значительных масштабах происходит в экономически развитых странах. Однако не следует забывать, что для этих стран «иностранные производители» – зачастую филиалы их же собственных транснациональных компаний, контролирующих тем самым все этапы научно-производственного цикла. Наивно рассчитывать, что отечественные наука и образование могут развиваться как сферы российского общества за счет иностранного производства, подконтрольного зарубежным транснациональным компаниям. В действительности, только обеспечив подъем отечественного производства и его эффективную структуру, можно создать надежные предпосылки для прогресса науки и образования. А подъем отечественного производства – это, прежде всего, прогресс в развитии российского рабочего как основной производительной силы российского общества.

Разрыв между уровнем зарплаты и стоимостью рабочей силы означает изменение пропорций в стоимости продукта в пользу прибыли. Формально это могло и не отразиться на величине прибыли, поскольку доходы, по сути относящиеся к прибыли, зачастую выплачиваются в форме зарплаты. Анализируя динамику зарплаты, исследователи отмечают, что «многие российские миллиардеры – как и остальные 6 млн. московских налогоплательщиков – получили большую часть своего дохода именно по этой статье. Это неудивительно – ведь налог на прибыль составляет 24%, что превышает сумму подоходно-

го и единого социального налога для высоких доходов (в силу регрессивности ЕСН). Поэтому и крупным, и мелким предпринимателям выгоднее получать доход от своего бизнеса в форме зарплаты, а не дивидендов».¹⁹³ Следовательно, с одной стороны, доля зарплаты в общественном продукте искусственно завышается, а, с другой стороны, прибыль обеспечивается за счет превращения в нее части стоимости необходимого продукта. Если рабочие получают в виде зарплаты 20% от стоимости рабочей силы, значит, 80% этой стоимости превратились в прибыль.

Возможность получать прибыль не за счет НТП, а за счет понижения реальной заработной платы, подорвала заинтересованность российских предпринимателей в обновлении основных производственных фондов. С реставрацией капитализма в России объем капиталовложений в производство сократился еще значительно, чем объем выпуска. При таких обстоятельствах условия труда в целом ухудшались. Если в 1990 г. число пострадавших от профессиональных заболеваний и отравлений составило 11525 человек, или 19,6 на 10 тысяч работающих, то в 1996 г. – 13273, или 23,3 на 10 тысяч работающих¹⁹⁴.

В результате занижения цены рабочей силы начавшийся с 1999 г. экономический рост не сопровождался активным обновлением основных производственных фондов. Тенденция к

¹⁹³ Гуриев Сергей, Рачинский Андрей. Рио-де-Москва // Ведомости, 15 мая 2006 г. С. А 4.

¹⁹⁴ См.: Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. Год 1998 / Под общей ред. проф. Ю.Е. Федорова. М.: Права человека, 1999. С. 51.

их старению продолжает преобладать, что подрывает конкурентоспособность российской экономики.

Замедление НТП в общественном производстве обусловило сокращение времени, высвобождаемого из сферы материального производства для непроизводственной деятельности, ухудшение материальной обеспеченности последней. Это привело к кризису финансируемых государством сфер образования, науки, здравоохранения, культуры и искусства. Показательно, что количество занятых в российской науке сократилось с 2804 тыс. в 1990 г. до 1201 тыс. в 2000 г., в образовании – с 6066 тыс. до 5871 тыс.¹⁹⁵ И хотя доля занятых в сфере услуг возросла с 44,7% в 1991 г. до 56,0% в 2000 г.¹⁹⁶, однако справедливо отмечается, что этот рост «в большей степени был связан с коллапсом спроса на труд в промышленности и строительстве, чем с абсолютным ростом в секторе услуг»¹⁹⁷.

Параллельно с уменьшением государственного финансирования непроизводственной сферы разворачивалась коммерциализация ее услуг. В результате она в решающей степени ориентируется на платежеспособные потребности, а не на создание и реализацию предпосылок для свободного развития всех членов общества.

Раз комплекс отмеченных проблем обусловлен занижением цены рабочей силы, то доведение заработной платы до уровня стоимости рабочей силы – это не узкоклассовый интерес наемных рабочих, а коренное требование интересов обще-

¹⁹⁵ См.: Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.). С. 72.

¹⁹⁶ См.: Там же. С. 74.

¹⁹⁷ См.: Там же. С. 83.

ственного развития в современной России. Поэтому сохраняющаяся ориентация профсоюзов преимущественно на индексацию заработной платы, а не на рост ее реального содержания, все острее противоречит необходимости борьбы за соответствие зарплаты величине стоимости рабочей силы.

В России по-прежнему существуют объективные предпосылки для развития производительных сил, а, следовательно, и прогресса профсоюзного движения.

Сохраняется российское машиностроение, способное стать ключевой отраслью для переоснащения отечественного производства на передовой технической основе и роста производительности труда. Соответствующее использование масштабной валютной выручки от экспорта сырья позволило бы обеспечить импорт передовой техники и технологии для расширения масштабов отечественного станкостроения с перспективой его развития преимущественно на собственной основе. Следовательно, возможны приближение уровня зарплаты к величине стоимости рабочей силы, обогащение содержания производительного труда и улучшение его условий.

В стране имеются предпосылки для восстановления системы профессиональной подготовки и переподготовки рабочих. Пока значителен костяк квалифицированных рабочих кадров, способных передать свой опыт.

Реализации отмеченных предпосылок требует активизации борьбы профсоюзов, в противном случае будет преобладать тенденция к получению прибыли за счет занижения цены рабочей силы.

Вопреки необходимости приведения заработной платы в соответствие со стоимостью рабочей силы высказывается точка

зрения, что российские работники слишком много зарабатывают относительно того, сколько производят. В подтверждение подобного тезиса приводится, казалось бы, весомый аргумент: «...опасно, когда зарплаты растут быстрее производительности. В прошлом году производительность выросла на 7,9%..., зарплаты увеличиваются вдвое быстрее: 16,2% – в 2007 г. и 13,3% – в 2006 г.»¹⁹⁸

В общетеоретическом плане опережающий рост производительности труда обусловливается необходимостью расширенного общественного воспроизводства. При таком опережении увеличение объема потребления работниками жизненных средств сочетается с ростом масштабов накопления и фондов общественного потребления. В результате осуществляется расширенное воспроизводство производительных сил и производственных отношений. Поэтому отмеченное соотношение закономерно для производства в условиях НТП.

Рост производительности труда и развитие работников не разведены во времени. Отмеченный рост выступает реализацией возросшего творческого потенциала совокупного работника. В соответствии с этим по своей сути не разведены во времени повышение производительности труда и зарплаты. Хотя приобретаемое на зарплату не исчерпывает всех предпосылок для жизни работника, оно является их неотъемлемым элементом. В силу единства сторон личности человека его развитие включает и прогресс потребления. В этом смысле рост производительности труда, благодаря повышению инноваци-

¹⁹⁸ Стеркин Филипп. Не проесть бы // Ведомости. 2008. 4 марта. С. А 3.

онного потенциала работника, предполагает увеличение реальной заработной платы. Вот почему закономерность опережения было бы неправомерно трактовать как: «Сначала рост производительности труда, а потом – заработной платы». Безусловно, результат – в форме роста производительности труда – не может быть оторван от предпосылки – более полного удовлетворения потребностей работника благодаря повышению реальной заработной платы.

Стимулирующий эффект повышения заработной платы на рост производительности труда подтверждается опытом практики. Так, в ЗАО «Первый контейнерный терминал» коллективный договор «включает в себя механизм повышения уровня реального содержания заработной платы. Он построен на основе роста производительности труда работников. В результате зарплата докеров за прошедший год при росте производительности труда на 35% выросла более чем на 20%, что значительно перекрыло индекс инфляции. Реальная зарплата выросла у всех работников. Причем генеральный директор из соображений стимулирования высокопроизводительного труда предложил увеличить зарплату на величину, даже большую, чем та, которая получалась при расчете по Положению о повышении уровня реального содержания заработной платы работников! Естественно, что работники приложат дополнительные усилия, чтобы производительность труда увеличивалась и в дальнейшем»¹⁹⁹.

¹⁹⁹ Рысев Ю.Л. Как рабочему реализовать свои интересы на производстве // Решение экономических и организационных проблем повышения уровня реального содержания заработной платы работников. С. 114.

Общественный характер труда привносит специфику в динамику общественной и индивидуальной производительности. Первая, например, может изменяться за счет изменения структуры общественного производства при неизменном уровне индивидуальной производительности. Закономерность опережения, по своей сути, относится к макроуровню экономики. Отсюда возможность ситуации, когда в отдельных хозяйственных звеньях зарплата растет быстрее производительности при том, что в целом по народному хозяйству реализуется обратное соотношение.

Связь повышения производительности труда и роста зарплаты вполне согласуется с тем фактом, что зарплата в условиях товарного хозяйства выступает стоимостью рабочей силы, то есть определяется не реализацией рабочей силы, а стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника и его семьи. Во-первых, повышение общественной производительности труда подвижно и сопровождается ростом общественных потребностей, так что увеличение зарплаты соответствует возвышению потребностей, меняющему объем и структуру жизненно необходимых средств работника и его семьи. Такая ситуация проявляется и на уровне предприятия. Во-вторых, рост производительности может быть обусловлен повышением квалификации, что также повышает стоимость рабочей силы и требует компенсации в виде дополнительного заработка. В-третьих, форма цены рабочей силы способна выполнять стимулирующую функцию. Поэтому закономерность отмеченного опережения вовсе не требует буквального понимания увеличения зарплаты как «платы за более производительный труд».

Из сути закономерности не вытекает, насколько именно темп роста производительности превышает темп роста зарплаты. Данное соотношение определяется различными факторами.

Присвоение собственником всего стоимостного эффекта от возросшей производительности – непосредственно увеличивает его прибыль, что порождает тенденцию к разрыву связи между динамикой производительности и зарплатой. Разумеется, подобная ситуация, выгодная предпринимателям в краткосрочном плане, в перспективе сулит серьезные издержки в виде трудовых конфликтов, утраты у работников мотивации в последующих инновациях и т.д. Однако непосредственная выгода, как показывает опыт, нередко перевешивает интересы собственников, однонаправленные с требованиями развития производительных сил. Поэтому в разрешении отмеченного противоречия не обойтись без активности работников как стороны, заинтересованной в приведении зарплаты в соответствие с новой стоимостью рабочей силы.

Для того, чтобы учесть российскую специфику проблемы, необходимо правильно определить точку отсчета в динамике производительности труда и зарплаты. Было бы необоснованным ограничиться сравнением темпов этих величин за последние 4–5 лет, как будто нынешняя динамика является продолжением долгосрочной устойчивой тенденции. В действительности, и производительность труда, и средняя зарплата пережили в первую половину 90-х гг. спад, отражавший глубокий кризис российской экономики.

Как это принято в экономической теории, для обоснованной оценки текущего уровня экономических величин необходимо их сопоставление с предкризисным уровнем. Безусловно, и

производительность труда, и зарплата находились под влиянием общего положения дел в народном хозяйстве, и потому анализ их динамики требует такого же подхода. Следовательно, в качестве исходной точки для исследования их динамики целесообразно выбрать 1991 г.

Как показывают расчеты, проделанные Н.А. Морозовой, уровень производительности труда 1991 г. был превышен в современной российской экономике в 2005 г. – на 4,7%. Между тем в 2005 г. реальная зарплата оставалась ниже предкризисной на 18,2%²⁰⁰.

Согласно тем же расчетам, в 2006 г. производительность труда по сравнению с 1991 г. выросла на 11%, зарплата – на 0,9%.

Рост производительности в 2007 г. на 7,9% обеспечил превышение уровня 1991 г. на 19,8%, а рост зарплаты за тот же год на 16,2% –превышение исходного значения на 17,2%.

Таким образом, несмотря на более высокие темпы роста зарплаты в последние годы, в целом за период трансформации российской экономики в капиталистическую динамика производительности труда опережала рост зарплаты.

В приведенных расчетах при определении уровня реальной заработной платы не учитывалось, что в начале 90-х гг. заработная плата не включала средств на покупку жилья. Следовательно, рост реальной зарплаты, на деле, начинался с более низкого уровня, чем фиксирует статистика. Данные расчеты не

²⁰⁰ См. Морозова Н.А. Производительность труда: теоретические основы и факторы ее роста в современной экономике: Автореф. ... канд. эк. наук. Н. Новгород, 2007. С. 13.

принимают во внимание укрытие части прибыли под рубрикой зарплаты, нараставший отрыв зарплаты управленцев, работников финансово-кредитной сферы и т.п. от оплаты труда рабочих. Следовательно, уровень реальной зарплаты рабочего класса на деле значительно ниже.

Правда, не бесспорны и приведенные данные по динамике производительности труда. Так, показатель почасовой выработки, используемый для измерения производительности, в действительности фиксирует не только ее динамику, но и изменение интенсивности труда. Хорошо известно, что рост результативности труда предполагает прогрессивные преобразования производительных сил, тогда как рост интенсивности обусловлен повышением трудовых затрат в единицу времени. Оба процесса могут и сопрягаться во времени, и протекать изолированно, когда, например, выработка возрастает в результате интенсификации труда даже при его падающей производительности. На наш взгляд, рост почасовой выработки в условиях низких темпов обновления основных фондов отражал и интенсификацию труда. Есть сомнения в полноте учета на предприятиях объемов сверхурочных работ. Но и при таких условиях имеющиеся оценки уровня производительности труда куда ближе к истине, чем величины реальной зарплаты.

Таким образом, до настоящего времени не восстановлено соотношение между уровнями производительности труда и зарплаты рабочего класса, имевшееся перед началом перехода к капитализму. К тому же существовавшее тогда соотношение этих величин едва ли было оптимальным (о недостаточном уровне зарплаты советских рабочих было много написано и сказано в конце 80-х годов). Поэтому российские проф-

союзы не должны отказываться от борьбы за повышение реальной зарплаты под надуманным предлогом слишком быстрого ее роста.

Ученые Всероссийского центра уровня жизни, с 1993 г. осуществляющие мониторинг уровня жизни населения России, правомерно подчеркивают: «Отставание России от наиболее развитых стран по качеству и уровню жизни населения, а также их высокое межрегиональное неравенство внутри нашей страны, является одной из острых социально-экономических проблем»²⁰¹.

То, что занижение зарплаты препятствует социально-экономическому прогрессу России и что для преодоления данного препятствия требуется активность профсоюзов, сознают и дальновидные представители отечественного капитала. Заслуживает внимания позиция вице-президента Российского союза промышленников и предпринимателей Игоря Юргенса: «В ближайшие 2–3 года необходимо, как минимум, вдвое повысить оплату труда в рыночном секторе экономики и в течение еще 5–7 лет обеспечить ее рост темпами, опережающими инфляцию... По «дешевизне» заработной платы нам уступают лишь Китай и страны третьего мира. А годовой доход российских работников в 3–4 раза ниже, чем в Европе. Все это, безусловно, не дает развиваться рынку труда, не стимулирует людей на «ударный труд»... Конечно, мне первый же критик

²⁰¹ Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В., Васильев В.П. Неравенство качества и уровня жизни населения России: межстрановой и региональный аспекты (2000–2009 гг.) // Уровень жизни населения регионов России. Научно-практический журнал. 2010. № 5. С. 3.

скажет, что при наших профсоюзах, которые не так активно борются, как хотелось бы, мы никогда не выведем нашу рабочую силу на нужные стандарты. Значит, надо создавать такие профсоюзы, которые смогли бы «вытянуть этот воз»²⁰².

На ряде предприятий уже существует возможность доведения зарплаты до уровня стоимости рабочей силы. Например, собственники ОАО «Невинномысский «Азот» получили дивиденды за 2008 г. в размере 24 млрд. руб. Годовой фонд заработной платы предприятия составлял 950 млн. руб.²⁰³ Следовательно, шестикратное повышение заработной платы работников – до уровня стоимости рабочей силы – было вполне возможным и даже совмещалось бы с преобладанием суммы дивидендов над величиной фонда заработной платы. Разумеется, не на всех предприятиях сложилась подобная ситуация. В большинстве случаев достижение отмеченного соответствия возможно в перспективе.

Не состоятельны доводы об опасности инфляции при реализации такой перспективы. Выше уже отмечалось, что инфляцию инициируют не работники, а монополии, обеспечива-

²⁰² Юргенс И. Прибавить и не отнять. Как провести реформу заработной платы, не разогнав инфляцию // Российская газета, 16 августа 2006 г. С. 5.

²⁰³ См.: Мазур О.А. Развитие работников – основа преодоления экономического кризиса // Теория и практика действий государства, работодателей и организованных в профсоюзы работников по преодолению экономического кризиса. Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 16 октября 2009 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. – Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2010. С. 72.

ющие сверхприбыль за счет повышения цен на свои товары при стабильной денежной зарплате. Правомерен аргумент В.Н. Бобкова в пользу того, что «...повышение уровня жизни увеличит спрос на товары и услуги. И, значит, предприятия расширяют выпуск продукции, что является противоядием от раскрутки инфляции»²⁰⁴.

Приближение зарплаты к уровню стоимости рабочей силы будет способствовать росту численности населения страны. Предприниматели окажутся вынужденными обеспечивать рост прибыли за счет внедрения в производство новой техники и повышения квалификации работников, что отвечает требованиям конкурентоспособности современной экономики.

Вполне обоснованно в утвержденной в 2008 году Правительством РФ Концепции социально-экономического развития до 2020 года предусматривается многократное увеличение реальной заработной платы.

Прохождение российской экономикой фазы кризиса задержало достижение зарплатой соответствия стоимости рабочей силы, но не отменило его объективной необходимости и никак не может повлиять на суть концепции, то есть замысла развития.

Ситуация кризиса выявила настоятельную потребность национализации ключевых производственных объектов для их спасения от деградации. Например, член профкома Златоустовского металлургического завода, сталевар А. Негребецких заявляет: «Народ все чаще требует национализации завода. Ведь это уникальное, стратегическое предприятие, способное

²⁰⁴ Чтоб нам жить на одну зарплату // Труд. 2000. 13 сентября. С. 2.

выпускать до тысячи наименований специальных сталей. Именно из наших высоколегированных сталей делали лучшие в мире советские ракеты, самолеты и подводные лодки. А что сейчас? Из 13 сталеплавильных печей в работе только 7. Ни о какой модернизации, ни о каком обновлении оборудования на заводе тем более и речи нет»²⁰⁵. Безусловно, национализация способствовала бы сохранению производства, рабочих мест, что облегчило бы повышение реальной заработной платы работников.

Можно положительно оценить действия руководства страны по поддержке крупнейших отечественных предприятий и сохранению занятости. В то же время это не отрицает необходимости борьбы работников за свои интересы. Так, А.И. Перова, штамповщица прессового производства ОАО «АвтоВАЗ», активист организации Межрегионального профсоюза работников автомобилестроения отмечает: «Путин вложил в кризисный период в предприятие огромное количество денег, но поставил условие – отсутствие сокращений. Но что сделал работодатель: он создал дочерние предприятия – ООО «Перспектива» и ООО «Реформинг», переводя туда большое количество работников, а затем увольняя их. Мы в составе профсоюза «Единство» проводили активную кампанию против этих действий, ходили по общежитиям, проводили производственные собрания, объ-

²⁰⁵ Тетекин В. Войны на фронте и в цехах // Интервью со сталеваром Александром Негребецких // Советская Россия. 6 февраля 2010 г. С. 1.

ясняли, что для работников – это крах, потеря рабочего места»²⁰⁶.

Преодоление экономического кризиса снова выводит на первый план задачу борьбы за повышение зарплаты до стоимости рабочей силы.

Успех борьбы предполагает, прежде всего, ее целенаправленность.

Цель достижения уровнем зарплаты соответствия величине стоимости рабочей силы получила весомое научное обоснование в исследованиях специалистов Всероссийского центра уровня жизни, Фонда Рабочей Академии. Идет ее систематическая популяризация в рабочей печати, в том числе, в газетах «За рабочее дело», «Народная правда», «Правда труда», «Трудовая Россия». В эту работу включилась и центральная профсоюзная газета «Солидарность»²⁰⁷.

Такая цель принята съездами межрегионального объединенного рабочего профсоюза «Защита», Федерального профсоюза авиадиспетчеров, Федерации профсоюзов России. Она одобрена Советом Российского профсоюза докеров. За ее реализацию выступают профсоюзные организации ОАО «Волга» (г. Балахна), «Электромаш» (Нижний Новгород) и т.д.

²⁰⁶ Семинар по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии – Российский комитет рабочих // Народная правда. 2010. № 143. С. 2.

²⁰⁷ См. Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник Ю. Государственное управление в России и труд / Производительность, оплата, мотивация // Профсоюзная аналитика // Приложение к газете «Солидарность», 2010. № 22.

В осуществлении данной цели имеются определенные достижения. Так, Федеральному профсоюзу авиадиспетчеров удалось добиться уровня зарплаты своих членов в зависимости от квалификации, территориальных особенностей и т.д. в диапазоне 40 тыс. – 240 тыс. руб. в месяц²⁰⁸. Очевидно, что такая зарплата близка к соответствию стоимости рабочей силы. Этот уровень оплаты способствует добросовестному труду авиадиспетчеров, притоку новых кадров в Государственную корпорацию по организации воздушного движения.

Имеются успехи у организации Российского профсоюза докеров ЗАО «Первый контейнерный терминал». По результатам хозяйствования предприятия в 2009 году, кризисном для экономики страны, номинальная зарплата докеров возросла на 15%, что при инфляции в 9% обеспечило рост реальной зарплаты на 6%. Достигнутый уровень зарплаты докеров составляет приблизительно 35–40% от стоимости рабочей силы, что превышает среднее по России соотношение в 2 раза.

В целом же, борьба за приближение заработной платы к стоимости рабочей силы посредством повышения уровня реального содержания заработной платы пока не обрела в России массового характера. Следовательно, остается неразрешенным противоречие между необходимостью приведения заработной платы в соответствие со стоимостью рабочей силы и ориентацией профсоюзов преимущественно на индексацию зарплаты.

Только разрешая противоречие по линии роста реального содержания заработной платы, работники, объединенные в

²⁰⁸ Попов М.В. Современное состояние рабочего движения России // За рабочее дело. 2011 № 1. С. 2.

профсоюзы, обеспечат социально-экономический прогресс страны. О.А. Мазур правомерно отмечает: «Учитывая многократное отставание в России цены рабочей силы от ее стоимости и систематическое недовоспроизводство работника, профессиональным союзам предстоит провести огромную организационную работу по заключению прогрессивных коллективных договоров. Это неизбежно будет приводить к совершенствованию структуры и динамики развития российского капитала, стимулируемого повышающейся заработной платой к увеличению производительности труда, а значит, к технологической модернизации российской экономики»²⁰⁹.

Успех борьбы за разрешение данного противоречия требует использования профсоюзами адекватных методов.

2. Организуемая профсоюзами забастовочная борьба как основной метод приближения заработной платы российских работников к стоимости их рабочей силы

Как обосновывалось в главе I, основным методом организуемой профсоюзами борьбы за интересы наемных работников выступает забастовочная борьба. Раз в России происходило становление капитализма, то осуществление интересов российских работников требовало забастовочной борьбы.

Особенности ее развертывания в нашей стране определялись тем, что большинство профсоюзных организаций возникли в советский период и потому в своих действиях не могли не

²⁰⁹ Мазур О.А. Развитие работников современной России. С. 206.

испытывать влияния традиций, сформировавшихся в профсоюзах к концу 80-х годов.

Забастовочная борьба предполагает выдвижение требований к работодателю, как правило, систематизированных с помощью проекта коллективного договора. Однако коллективные договоры в 80-е годы в большинстве своем имели формальный характер, содержали минимум положений, не предусматривали регулирования оплаты труда (эта компетенция принадлежала центральным хозяйственным органам). Подобная ситуация противоречила эффективной организации забастовочной борьбы.

Забастовка представляет собой форму коллективных действий, организованных самими работниками и в их интересах. Между тем к концу 80-х годов профсоюзы оказались в существенной мере забюрократизированными, не приспособленными для самостоятельной борьбы работников за свои интересы. Пассивность в профсоюзной деятельности затрудняла освоение рабочими забастовочной борьбы, опыт которой, естественно, был давно утрачен с уходом дореволюционного поколения рабочего класса.

На деятельности профсоюзных организаций негативно сказалась «шоковая терапия» – резкое ухудшение положения рабочего класса в результате взвинчивания потребительских цен с начала 1992 г. Подобное обнищание вызвало растерянность и оторопь у миллионов тружеников. При бытовавшем тогда недоверии к профсоюзам большинство рабочих искало выход в самообеспечении за счет труда на садовых участках и огородах, что препятствовало организации коллективных действий.

Падение реальной зарплаты от скачка потребительских цен в определенной степени смягчалось тем, что снижение поку-

пательной способности населения привело к исчезновению товарных дефицитов, нервировавших работников на рубеже 80–90-х годов.

Отсутствие заказов в обстановке кризиса общественного производства обусловило сокращение времени работы миллионов рабочих. Это создавало видимость роста свободного времени, потребность в чем трудящиеся испытывали на протяжении десятилетий. Осознание того, что при материальной необеспеченности сокращение рабочего времени не дает прироста свободного, происходило постепенно.

Негативно сказалось на социально-экономической активности рабочего класса и возросшая доступность спиртного, цены на которое росли существенно медленнее, чем на предметы потребления, так что произошло его относительное удешевление.

Профсоюзы зачастую имели дело с работодателями из числа «красных директоров», то есть бывших руководителей государственных предприятий. Многие из этих людей, особенно поначалу, заботились о судьбе предприятий, старались не противопоставлять свои интересы интересам трудовых коллективов, стремились смягчить последствия падения общественного производства. При доверии директору со стороны работников, даже когда у работников имелись обоснованные претензии к администрации, для многих членов профсоюза была не очевидна целесообразность инициирования коллективного трудового спора, тем более, что забастовки могли ослабить позиции признанных коллективом руководителей в борьбе за сохранение предприятий от захвата сторонними лицами. При таких условиях профсоюзные органы были склонны «входить в положение» работодателя, решать возникавшие проблемы в по-

рядке обращения к его доброй воле, что не гарантировало защиты от его действий, ухудшающих положение работников.

Сопредседатель Российского комитета рабочих, токарь-расточник ОАО «Завод «Красное Сормово» Д.В. Игошин справедливо отмечал: «Надо сказать, что у руководства нашего завода и у работников есть общая заинтересованность в сохранении и развитии предприятия. Если бы такой заинтересованности не было, завод не выстоял бы в эти трудные годы. Как рабочий не могу не отметить и то, что на «Красном Сормове» ни разу не задерживали выплату зарплаты. Поэтому никогда не соглашусь с теми, кто кричит и развешивает плакаты «Все начальники сволочи!». У нас на заседаниях Российского комитета рабочих подобные люди появлялись, но быстро поняли, что их здесь не поддержат.

Все это так. Но верно и другое. Зарплата у сормовичей – по нынешним временам не ахти какая. Часто не понять, почему одному платят больше, а другим меньше. А в последнее время на заводе сотни работников получили уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением. Так что не все интересы у нас и у руководства общие, есть между ними и противоречия, и закрывать на это глаза нельзя»²¹⁰.

²¹⁰ Игошин Д.А. Как обеспечить разрешение противоречий между работодателями и работниками в интересах рабочих // Разрешение противоречий между работодателями и работниками в современной России: Материалы Российской научно-практической конференции. Нижний Новгород, 15 октября 2004 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. – Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права. 2004. С. 38.

В обстановке падения производства, отсутствия заказов для многих работников забастовочная борьба казалась бесполезной. Подобное представление культивировалось и профсоюзными функционерами, оправдывающими собственное бездействие. Это развязывало работодателям руки в распродаже имущества предприятий, в использовании фонда заработной платы для личного обогащения, что вело к дезорганизации производства, к сокращению численности работающих и тем самым к дальнейшему подрыву потенциала коллективных действий.

Многие из новых собственников приобретали предприятия по случаю, для целей перепродажи, не собираясь обеспечивать его функционирование. Поэтому они игнорировали требования работников, в какой бы форме эти требования ни предъявлялись. Забастовка как средство обеспечить законные интересы работников угрозой сокращения прибыли утрачивала действие в отношении тех, кто наживался не за счет развития производства, а путем его разрушения (раздела предприятий, превращения производственных помещений в складские и т.д.). При таких условиях работники обращались к акциям, рассчитанным на широкий общественный резонанс: перекрытию железных и шоссейных дорог, пикетам и митингам у правительственных зданий и т.д. Эти меры могли принести лишь временный эффект.

Следует учитывать, что забастовочное движение конца 80-х годов поддерживалось оппозиционными политическими силами, которые после августа 1991 г. возглавили государство и утратили заинтересованность помогать организации забастовок. Эта помощь тогда не могла придти со стороны партии рабочего класса, возрождение которой только начиналось.

Таким образом, в начале перехода к капитализму рабочий класс России оказался не в состоянии в широких масштабах использовать забастовочную борьбу для реализации своих интересов. Не удивительно, что его социально-экономическое положение существенно ухудшилось.

Капиталистическое воспроизводство, пусть и в сокращающихся масштабах, означало воспроизводство способности российского рабочего класса к коллективным действиям за осуществление своих интересов. Эта способность проявлялась благодаря возникновению боеспособных профсоюзных организаций. Одной из таких первоначально немногих организаций стала организация Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга.

Профсоюз возник в конце 80-х годов, объединив докеров, прежде входивших в организацию, включавшую не только рабочих других профессий, но и работников аппарата управления. Такой шаг позволил докерам разработать собственный проект коллективного договора.

Данный проект последовательно и всесторонне выражал социально-экономические интересы докеров в области организации производства, охраны труда и здоровья, регулирования рабочего времени, оплаты труда, предоставления социальных гарантий, предусматривал весомые гарантии профсоюзной деятельности.

Проектом, например, предусматривалась обязанность работодателя обеспечивать занятость докеров на уровне, не ниже установленной численности (превышавшей на тот момент фактическую). Это ставило юридическое препятствие для ма-

нипулирования фондом оплаты труда путем сокращения занятости.

В качестве одного из приложений в проект включался классификатор тарифной сетки по оплате труда работников. Он определял действующую на предприятии минимальную тарифную ставку (более высокую, чем законодательно установленный минимальный размер оплаты труда) и коэффициенты, регулирующие соотношение должностных окладов всех работников, включая генерального директора (коэффициент директора превышал коэффициент докера-механизатора менее, чем в 1,2 раза). Следовательно, закладывалась основа для того, чтобы в соответствии с диалектикой интересов рабочего класса и всех трудящихся с ростом заработной платы докеров росла и заработная плата работников других должностей.

При определении уровня денежной заработной платы в условиях гиперинфляции профсоюз исходил из необходимости обеспечить доступность потребительской корзины, ставшей привычной для докеров к концу 80-х годов. Так как денежное выражение этой корзины при превращении рабочей силы в товар становилось равнозначным стоимости рабочей силы, по сути, уже тогда профсоюз начинал ориентироваться на доведение зарплаты до стоимости рабочей силы.

Все это выгодно отличало проект коллективного договора, разработанный профсоюзной организацией докеров Санкт-Петербурга, от имевшихся в стране коллективных договоров. По критерию соответствия интересам наемных работников данный проект, скорее всего, лучший в России.

Профсоюз считал своим долгом ознакомить с проектом коллективного договора всех докеров. В этой профсоюзной орга-

низации стало традицией публиковать такие проекты тиражами, превышающими численность докеров. Тем самым можно было рассчитывать на коллективные действия в поддержку принятия коллективного договора.

В начале 90-х годов на фоне преобладавшей деморализации рабочего класса, фактической дезорганизации большинства профсоюзов, сам факт разработки и обсуждения профсоюзной организацией такого проекта коллективного договора и выдвижения его для переговоров с работодателем убедительно свидетельствовал о боеспособности профсоюза. В условиях, когда работодатель был заинтересован в обеспечении грузопотока через Санкт-петербургский морской порт, он подписал предложенный профсоюзом проект. Благодаря готовности к коллективным действиям в поддержку выгодного коллективного договора, докеры – механизаторы морского порта Санкт-Петербурга добились такого уровня жизни, который резко контрастировал с падающим уровнем жизни большинства российских работников.

Следует отметить, что Санкт-петербургская организация Российского профсоюза докеров позаботилась о широком обнародовании своего коллективного договора. Это позволило желающим профсоюзным организациям опереться на передовой опыт при разработке своих проектов коллективных договоров. Опыт докеров нашел, например, отражение в коллективных договорах АМО «ЗИЛ» и ФГУП «завод «Электромаш» (Нижний Новгород). Только на этом пути можно предупредить попадание боеспособного рабочего профсоюза в изоляцию, чреватую ростом давления противоположной стороны трудовых отношений.

С середины 90-х годов забастовочное движение в России постепенно расширялось: «В 1997 г. забастовки состоялись в 67 субъектах РФ, количество регионов, охваченных забастовками, увеличилось в 1,8 раза по сравнению с 1994 г. ... Возросло участие в забастовочных действиях машиностроителей и металлургов. Если в 1995 г. бастовало 10,6 тыс. машиностроителей, то два года спустя – 107, 7 тыс., т.е. рост в 10 раз»²¹¹.

В организации забастовок начинали активно участвовать рабочие. Так, председателем стачкома цеха № 125 «Машиностроительного завода» (Нижний Новгород) был токарь К.А. Сенков, стачком «Электромаша» возглавлял бригадир регулировщиков радиоаппаратуры В.М. Кудрявцев.

Забастовки, в основном, были направлены на погашение долгов работникам по зарплате и не были увязаны с фиксацией обязательств работодателя в коллективном договоре.

Начавшийся с 1999 г. экономический рост создал предпосылки для повышения заработной платы. Однако вместо обращения к коллективным действиям многие рабочие попытались улучшить свое положение «в индивидуальном порядке, посредством налаживания «хороших отношений с руководством», с непосредственным начальством прежде всего, и главным образом – путем переходов с одного предприятия на другое»²¹².

Государство в интересах работодателей усложнило процедуру ведения коллективных трудовых споров, коллективы под-

²¹¹ Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е – начало 2000-х годов. – СПб.: Наука, 2004. С. 105.

²¹² Там же. С. 111.

разделений предприятий были лишены права на забастовку. От профсоюзов потребовалась способность организовывать коллективные действия всех работников предприятия, к чему большинство организаций оказались неготовыми. Это привело к спаду забастовок, осуществляемых в соответствии с законом.

Неразвитость забастовочной борьбы в России негативно отразилась на положении передовых профсоюзных организаций. Так, ужесточалась позиция работодателя в отношениях с профсоюзом докеров морского порта Санкт-Петербурга. В порту были проведены реорганизации, приведшие к созданию нескольких компаний, что использовалось для наступления на права работников.

Для перезаключения выгодного работникам коллективного договора профсоюз докеров практиковал приостановку работы на 1 минуту в поддержку своих требований на коллективных переговорах. Угроза забастовки демонстрировалась работодателю не на словах, а на деле, оставаясь при этом угрозой. До определенного момента ее хватало для принятия требований работников.

Ужесточение позиции работодателя привело к попыткам общего урезания прав и гарантий, предоставляемых докерам коллективным договором. Опыт одной из лучших в России профсоюзных организаций подтверждает общую закономерность профсоюзного движения в условиях капитализма: чтобы отстоять свои интересы, работники должны опираться на силу коллективных действий, включая забастовочную борьбу.

Ю.Л. Рысев, участвовавший в качестве докера-механизатора в разрешении коллективного трудового спора в ЗАО «ПерСтиКо» (Санкт-Петербург) (спор проходил в трех компаниях одновре-

менно) отмечает: «Представленный работодателем проект Колдоговора не выдерживал никакой критики, он значительно ухудшал положение работников, а для того, чтобы заключить Коллективный договор, улучшающий положение работников по сравнению с ранее действующим, работникам пришлось проводить коллективные действия (выполнение норм на 100% и строгое соблюдение правил охраны труда), потом провести сначала предупредительную часовую забастовку, а затем объявить и бессрочную забастовку, правда, на первом этапе заключающуюся в приостановке работы на один час в сменах, работающих в восьмичасовом режиме и полтора часа в сменах, работающих в двенадцатичасовом режиме соответственно. Все эти действия проводились в строгом соответствии с Трудовым Кодексом России... Под угрозой принятого забастовочными комитетами решения о переходе ко второму этапу забастовки, а это приостановка работы в восьмичасовых сменах на три часа, и соответственно, в двенадцатичасовых сменах на четыре с половиной часа, работодатель сумел проявить здравый смысл и заключил Коллективный договор, как минимум, не ухудшающий положение работника»²¹³.

Благодаря тому, что докеры добились заключения такого договора, усиливается позиция других профсоюзных организаций в коллективных переговорах. Так, при проведении коллективных переговоров на одном из авиапредприятий администрация подписала профсоюзный вариант коллективного договора, узнав, что санкт-петербургские докеры добились за-

²¹³ Рысев Ю.Л. Как рабочему реализовать свои интересы на производстве. С. 143–144.

ключения коллективного договора, который улучшил положение работников²¹⁴.

Для заключения выгодного работникам коллективного договора и обеспечения роста реальной заработной платы неоднократно организовывал забастовки профсоюз «Форд Мотор Компании» (г. Всеволожск).

Новым этапом борьбы за интересы работников стали инициированные профсоюзной организацией докеров ЗАО «Первый контейнерный терминал» переговоры с работодателем о принятии графика приведения заработной платы в соответствии со стоимостью рабочей. На этом фоне, при очевидной способности профсоюза организовать коллективные действия, например, в форме «работы по правилам», работодатель и пошел на повышение денежной заработной платы докерам на 15% в кризисном 2009 г. Рост реальной заработной платы приблизительно на 6% за год представляет шаг к решению поставленной профсоюзом задачи доведения зарплаты до стоимости рабочей силы.

Включили в профсоюзный проект коллективного договора нормы о приближении уровня зарплаты к стоимости рабочей силы профсоюзные организации ОАО «Сестрорецкий хлебозавод», ФГУП «Завод «Электромаш». Такое предложение решением профсоюзного собрания одного из производственных участков внесено в комиссию по коллективным переговорам ОАО «Водоканал» (Нижний Новгород). Эти факты в российском профсоюзном движении пока единичны, но, несомненно,

²¹⁴ См. там же. С. 153.

что сила передового примера сыграет свою роль в решении столь насущной для России задачи.

Усложнение предусмотренных законодательством процедур организации забастовок по сравнению с началом 90-х годов, лишение работников ряда профессий конституционного права на забастовку поставили российские профсоюзы перед необходимостью широкого использования коллективных действий, по своему эффекту эквивалентных забастовочным.

Такая линия поведения работников тем более объяснима, что в современных условиях они ориентируются и на международные стандарты регулирования трудовых отношений. Например, если в России забастовки авиадиспетчеров запрещены, то во многих западноевропейских странах авиадиспетчеры наделены таким правом. Его наличие, как показывает опыт, вполне согласуется с безопасностью государства, обеспечением жизни и здоровья людей. Возникает справедливое сомнение в обоснованности подобного рода запретов и ограничений права на забастовку в России.

Именно Федеральный профсоюз авиадиспетчеров, заботясь о реализации законных интересов работников, проявил максимум упорства в осуществлении коллективных действий, равнозначных по своим последствиям забастовочным.

В 2002 году авиадиспетчеры пошли на проведение коллективных голодовок, когда ухудшение самочувствия делало невозможным допуск к работе.

Воздавая должное мужеству авиадиспетчеров, необходимо отметить, что применение подобной формы коллективных действий обусловлено изъятием у авиадиспетчеров права на забастовку. Президент Федерального профсоюза авиадиспет-

черов С.А. Ковалев, характеризуя голодовку, правомерно отмечает: «Акция, нигде не прописанная, не оговоренная, работодатель вроде как и не может воздействовать. Но прокуратура может. Прокуратура подает в суд. Омский суд признает голодовку незаконной и запрещает голодать в дальнейшем (на всю оставшуюся жизнь). Новосибирский областной суд повторяет такое же решение. Первая инстанция признает голодовку незаконной и запрещает. Областной суд отменяет ее решение и признает ее законной. А президиум областного суда говорит: нельзя голодать (на всю оставшуюся жизнь).

Таким образом, парадокс не только в законе, но и в применении отсутствующего закона. Это как раз следствие того, что законодатель поставил работников и профсоюзы в такие условия, что профсоюзы вынуждены искать дырку в законе»²¹⁵.

Благодаря таким коллективным действиям авиадиспетчерам удалось добиться от работодателя согласия на существенное повышение заработной платы, на увязку ее роста с увеличением выручки предприятия.

Впоследствии, при перезаключении коллективного договора, авиадиспетчеры для подкрепления своих требований по повышению заработной платы готовились провести перед

²¹⁵ Ковалев А.С. О создании благоприятных правовых условий для повышения реальной зарплаты работников // Решение экономических и организационных проблем повышения уровня реального содержания заработной платы работников: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 20 октября 2006 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2006. С. 55.

началом смены спартакиаду работников, результат которой с точки зрения возможности допуска к работе было легко спрогнозировать.

Вот методы борьбы, позволившие Федеральному профсоюзу авиадиспетчеров обеспечить уровень зарплаты, близкий к соответствию стоимости рабочей силы.

В 2010 году Федеральный профсоюз авиадиспетчеров, добиваясь от работодателя заключения нового коллективного договора, в очередной раз был вынужден предпринять коллективные действия во всероссийском масштабе: в данном случае в форме ограничения приема пищи. Ввиду пристального внимания со стороны прокуратуры председатель первичной профсоюзной организации авиадиспетчеров Санкт-Петербурга Р.И. Фаязов специально разъяснял: «Наша акция – это не коллективный трудовой спор, не забастовка и не голодовка. Это акция протеста против нарушения генеральным директором г. Горбенко Трудового кодекса России, и в этой акции мы добровольно и свободно в рамках прав, предоставленных гражданам Конституцией и другими российскими законами, ограничиваем прием пищи. На данный момент уместна именно такая формулировка»²¹⁶.

Несомненно, данная форма коллективных действий могла перерасти в другую, тесно связанную с ней, чреватую невозможностью выполнения авиадиспетчерами своих должностных обязанностей. Работодатель, если бы его заботило созда-

²¹⁶ Авиадиспетчеры выступают за соблюдение российских законов // Народная правда, 2010. № 1. С. 1.

ние условий для эффективного труда авиадиспетчеров, не мог не учитывать такую перспективу.

Имеются и другие варианты действий при отсутствии права на забастовку. Так, водитель «Астраханьэнерго», председатель профкома «Защиты» О.К. Чугунова отмечает: «Проблемы возникли у водителей-машинистов автовышек (так эта профессия называется в технической документации). Наша администрация перевела их на должности машинистов, в результате люди стали проигрывать в зарплате. Администрация получила решение суда, согласно которому нет такой профессии, как водитель-машинист. Нет, так нет. Мы предупредили, что будем выходить на работу в качестве машиниста и на своем месте ждать, когда придет водитель. Пусть нанимают дополнительно водителей, если такие «экономные»²¹⁷.

Отмеченный опыт свидетельствует не только о необходимости коллективных действий для повышения реальной заработной платы. Он обнаруживает нецелесообразность ограничения права на забастовку для развития нормального диалога между сторонами трудовых отношений. Заслуживает поддержки следующая позиция: «Незаконных забастовок, а, может быть, и вообще забастовок будет меньше, когда каждый из работодателей будет понимать, что право на забастовку у работников есть, и они этим правом воспользуются в любой момент, если работодатель не будет вести социальный диалог, договаривать-

²¹⁷ Материалы заседания Российского комитета рабочих в Нижнем Новгороде 16–17 октября 2010 года // Народная правда, 2010. № 143. С. 2.

ся с профсоюзом и подписывать на взаимоприемлемых условиях коллективный договор»²¹⁸.

Разумеется, государство, представляя интересы работодателей, по своей инициативе не реализует данное требование развития трудовых отношений. Следовательно, российским профсоюзам предстоит борьба за последовательное отражение в законодательстве и других нормативных актах конституционного права на забастовку.

Вопреки необходимости опоры на коллективные действия в форме забастовок и в других формах, с равнозначными результатами, большинство профсоюзных организаций в России по-прежнему уклоняется от их организации. Это не удивительно, так как на данном поприще требуется напряженная работа: составление профсоюзного проекта коллективного договора, получение полномочий на ведение коллективных переговоров, осуществление предусмотренных законом процедур урегулирования коллективного трудового спора, выбор наиболее эффективных способов проведения забастовок и равнозначных им коллективных действий и т.д. Уклоняясь от такой сложной и ответственной работы, многие профсоюзы делают ставку на обращение в прокуратуру, суды, в органы управления, рассчитывая силой государственной власти заставить работодателей удовлетворить интересы работников.

Между тем современному государству куда ближе интересы работодателей, чем работников. Поэтому нужны особые обстоя-

²¹⁸ Ковалев С.А. О создании благоприятных правовых условий для повышения реальной зарплаты работников // Решение экономических и организационных проблем повышения уровня реального содержания заработной платы работников. С. 54.

ательства, побуждающие государственные органы принимать решения в пользу работников и обеспечивать реализацию этих решений.

Когда в органы власти обращаются сильные профсоюзы, то есть способные использовать силу коллективных действий, тогда в целях предупреждения этих действий органы государственной власти начинают считаться с обращениями профсоюзов и побуждать работодателей идти навстречу требованиям работников.

Если же обращаются слабые профсоюзы, которые не в состоянии организовать эффективные коллективные действия, тогда чаще всего их иски либо отклоняются, либо решения по ним не исполняются. Вот, например, реакция директора предприятия на попытки слабого профсоюза защитить интересы работников с помощью органов власти «...Несмотря на протесты профсоюза, предписание трудовой инспекции, вмешательство прокуратуры, решение суда о недопустимости начисления рабочим за простой 2/3 тарифа (а не 2/3 среднего заработка, как этого требует закон), господин Хомянин продолжал платить 2/3 тарифа (те же 4900 руб.), издавал приказы о сокращенной рабочей неделе и сокращенном рабочем дне, об отмене льгот по оздоровлению работников и их детей, компенсации на питание в заводских столовых»²¹⁹.

Разумеется, нельзя порицать слабый профсоюз за то, что его обращения игнорируются. Это – его беда, а не вина. Упрека заслуживает нежелание вести кропотливую, не всегда сулящую

²¹⁹ Тетекин В. Войны на фронте и в цехах // Интервью со сталеваром Александром Негребецких // Советская Россия. 6 февраля 2010 г.

быстрые успехи работу по подготовке коллективных действий, по превращению профсоюза из слабого в сильный.

Проявляет себя в российском профсоюзном движении и тенденция подменять (а не дополнять) организацию забастовочной борьбы мероприятиями, рассчитанными на широкий общественный резонанс.

Вмешательство государственных органов на стороне трудящихся в этих ситуациях, даже если оно происходит, зачастую не имеет правовых оснований. Так, например, премьер-министр В.В. Путин мог только просить О. Дерипаску подписать документы, необходимые для возобновления работы предприятия в Пикалёве (Ленинградская область). Хотя просьба премьер-министра была удовлетворена, очевидно, что проблемы, возникающие на всех предприятиях, не будут решаться посредством персональных обращений руководителей государства к частным собственникам.

Иногда члены российских профсоюзов в оправдание преимущественного использования митингов для реализации своих интересов ссылаются на опыт западных профсоюзов, организующих массовые шествия и митинги. Забывают при этом, что подобная активность на улицах осуществляется обычно в рабочее время и представляет собой форму широкомасштабной, выходящей за рамки отдельных предприятий забастовочной борьбы. Российские же митинги, проводимые в выходные дни, не означают реализации силы профсоюзов во взаимоотношениях с работодателем. Они могут быть целесообразны в качестве ступени подготовки к коллективным действиям более высокого порядка, но не должны подменять опору профсоюзов на силу забастовочной борьбы.

Заключение отраслевых, региональных и генеральных соглашений в подавляющем большинстве случаев также осуществляется без опоры профсоюзов на силу коллективных действий. Проходящие время от времени всероссийские акции профсоюзов, как правило, принимают форму манифестаций профсоюзных функционеров и активистов, что не влияет на работу предприятий и не представляет собой реализацию силы профсоюзов.

Не удивительно поэтому, что законодательно установленный минимальный размер оплаты труда в России находится на уровне 5% от стоимости рабочей силы.

При заключении трехсторонних соглашений позиция профсоюзов зачастую игнорируется, в том числе и представителями государства. Так, А.Н. Лапшин, ведущий специалист по экономическим вопросам Ивановского областного объединения организаций профсоюзов, отмечает: «Предприниматели или представители работодателей говорят: «Это мы можем, а это мы не можем». Власти же вообще ничего не говорят. Самое главное для них – выбросить из повестки дня то, что предлагают профсоюзы. Поскольку, если мы о чем-то договоримся с работодателями, то власть должна что-то делать, а делать ей ничего не хочется»²²⁰.

Даже в тех случаях, когда отраслевые и территориальные соглашения включают нормы, более благоприятные для работников, чем предусмотренные коллективными договорами, эти нормы на предприятиях зачастую не исполняются.

²²⁰ Материалы заседания Российского комитета рабочих в Нижнем Новгороде 16–17 октября 2010 года // Народная правда. 2010. № 143. С. 2.

То, что профсоюзное движение России пока недостаточно опирается на потенциал коллективных действий, используется работодателями для принятия мер, осложняющих развертывание забастовочной борьбы в перспективе. Отмена гарантий для профсоюзных активистов, не освобожденных от основной работы, резко усложнило организацию коллективных действий, так как теперь такие председатели профкомов и цехкомов, по сути, могут быть уволены в любой момент.

Разумеется, и в этом случае профсоюзная, рабочая солидарность помогает защитить профсоюзных лидеров. Так, заместитель председателя Федерации профсоюзов России О.Б. Бабиц, характеризуя ситуацию в филиале «Аэронавигация Юга» с базовым центром в Ростове-на-Дону, сообщает: «Работники выдвинули требование взять за базу действующий единый коллективный договор, работодатель предлагал свой вариант. Видя, что работники не поддаются, 24 марта работодатель незаконно уволил Юрия Батагова, председателя территориальной организации диспетчеров. Диспетчеры Ростовского центра, узнав, что их председателя не допускают к коллективным переговорам, начали коллективные действия. Смена, которая закончила работу, сказала, что не уйдет с работы до тех пор, пока Юрия Батагова не допустят к переговорам»²²¹. В конце концов, работодатель был вынужден восстановить на работе профсоюзного лидера.

²²¹ Материалы заседания Российского комитета рабочих в Нижнем Новгороде 3–4 апреля 2010 года // Народная правда. 2010. № 142. С. 2.

В 2010 г. солидарность рабочих организаций России способствовала восстановлению на работе незаконно уволенного сопредседателя Российского комитета рабочих, члена профкома завода «Электромаш» В.М. Кудрявцева. И все же для развития российского профсоюзного движения требуется восстановление и упрочение норм защиты трудовых прав работников профессиональными союзами, что произойдет только при активизации профсоюзов.

То, что в России после начавшихся с 1999 г. десяти лет экономического роста средняя заработная плата составляет около 20% от стоимости рабочей силы, что даже этот уровень в периодах между индексациями зарплаты существенно понижается из-за быстрого роста потребительских цен – прямое следствие недостаточной силы основной массы профсоюзных организаций. При таких условиях передовые профсоюзы оказываются в определенной изоляции, давление на них со стороны работодателей усиливается, затрудняется достижение успехов в борьбе за права и интересы работников.

Вследствие того, что большинство первичных профсоюзных организаций в России пока не освоили забастовочную борьбу за принятие и реализацию выгодных работникам коллективных договоров, следует согласиться с такой оценкой: «Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, дополняющее государственное регулирование, судя по конечному результату, недостаточно эффективно в современных условиях»²²².

²²² Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых от-

Все это так. Но у рабочего класса как наиболее заинтересованного в процветании России, достижимого посредством формирования и реализации предпосылок свободного развития всех членов общества, нет иного выбора, кроме освоения в широких масштабах передового опыта коллективных действий за приближение заработной платы к стоимости рабочей силы.

Реализация этой главной задачи современного профсоюзного движения России предполагает развитие самих профсоюзов.

3. Кризис российских профсоюзов и тенденция к его преодолению

Реставрация в России капиталистических отношений сопровождалась действием ряда факторов, негативно влиявших на профсоюзную организованность работников.

Процессы приватизации приводили во многих случаях к раздроблению предприятий на ряд более мелких, что осложняло функционирование существующих профсоюзных организаций. Падение общественного производства обусловило перемещение значительной части занятых в сферу услуг, где доля мелких предприятий существенно выше, чем в промышленности. На вновь образуемых предприятиях работодатели, как правило, препятствовали созданию профсоюзов.

Сокращение членства в профсоюзах, обусловленное действием этих факторов, дополнялось выходом работников из профсоюзов в знак своеобразного протеста против пассивно-

ношений на предприятии // Уровень жизни населения регионов России / Научно-практический журнал, 2010. № 8. С. 121.

сти профсоюзных организаций, по соображениям экономии средств, расходуемых на профсоюзные взносы и т.п.

Появление многомиллионной безработицы также ослабляло профсоюзы, так как безработные утрачивали связь с профсоюзными организациями.

В результате охват профсоюзной организованностью, в конце 80-х годов близкий к всеобщему, резко снизился. Так, в 2010 г. Федерация независимых профсоюзов России – самое массовое профсоюзное объединение – насчитывала 25 млн. членов. Даже с учетом членства во всех профсоюзных объединениях охват профсоюзами не достигает 50% наемных работников, численность которых составляет около 64 млн. человек.

Сокращение профсоюзного членства привело к тому, что на многих предприятиях профсоюзные организации перестали охватывать большинство работников. В результате осложнилось представительство профсоюзами интересов работников в отношениях с работодателями, сократились финансовые ресурсы для деятельности организаций.

Реставрация капитализма означала монополизацию экономической власти частными собственниками предприятий. Это привело к сужению управленческих функций рабочих, к упразднению ряда форм участия в управлении (советов бригадиров, производственных совещаний и т.д.), к сокращению времени, уделяемого работниками участию в управлении. Тем самым утвердился приоритет закона разделения труда над объективной потребностью перемены и сочетания труда в современном производстве, что не могло негативным образом не сказаться на активности работников в профсоюзной жизни. Во многом этим объясняется следующая ситуация: «Эксперты

Института социологии РАН обнаружили лишь 3% работников, реально принимавших участие в работе своего профсоюза за последние годы, и всего лишь 1% принимавших участие в митингах и забастовках, организованных ФНПР»²²³.

В большинстве профсоюзных организаций, продолжавших свою деятельность после 1991 г., сохранялось членство представителей администрации предприятий. Если в период социализма подобных работников можно было рассматривать в качестве членов трудового коллектива, то после приватизации они по должности выступали представителями интересов частных собственников. Пребывание в профсоюзах тех, кто олицетворял противоположную наемным работникам сторону трудовых отношений, подрывало способность организовывать борьбу за права и интересы трудящихся.

Негативно влияло на боеспособность профсоюзов то обстоятельство, что работники профессии, основной для данного предприятия, находясь в одной организации с работниками остальных профессиональных групп, зачастую численно преобладающими, не имели организационных гарантий доминирования в профсоюзе. При таких условиях осложнялось принятие решений большинством голосов в интересах основной профессиональной группы, а, значит, и всех работников.

В сохранявшихся профсоюзных организациях воспроизводился принцип полного освобождения профсоюзных лидеров от производственной деятельности, образующий основу профсоюзного бюрократизма. Одновременно появились дополнительные факторы бюрократизации профсоюзов.

²²³ Соцопрос на Гайдпарке // Советская Россия. 22 января 2011 г. С. 1.

Падение управленческой активности работников ослабило контроль членов профсоюзов за деятельностью выборных профсоюзных органов и их освобожденных руководителей. Не стало на предприятиях партийных комитетов, способных организовать борьбу с профсоюзным бюрократизмом. Ослабление профсоюзных организаций усилило риски для профсоюзных лидеров, проявляющих активность в профсоюзной работе, и одновременно побуждало к переходу на позиции работодателя в расчете на дополнительное материальное вознаграждение, получение выгодной должности по завершении освобожденной профсоюзной деятельности.

Принадлежавшие советским профсоюзам многочисленные объекты (здравницы, дома культуры, спортивные сооружения и т.д.) приобрели организационно-правовые формы, соответствующие капиталистическому хозяйствованию, стали функционировать на принципах коммерческого расчета. Это неизбежно затрудняло контроль профсоюзных организаций за распределением доходов от использования данных объектов собственности. У руководящих профсоюзных органов появилась возможность независимо от поступления профсоюзных взносов финансировать тех профсоюзных работников, которые поддерживали линию руководства, хотя бы и вопреки интересам членов профсоюзов.

Хотя формально возможность не избирать профсоюзных руководителей, утративших доверие большинства, сохраняется, однако при пассивности членов первичных профсоюзных организаций, при покровительстве функционерам со стороны руководства более высокого ранга, освобождение профсоюз-

ных органов от бюрократов стало почти неразрешимой проблемой.

В условиях политической переориентации профсоюзов, проходившей под лозунгом их «деполитизации», деятельность организаций, претендовавших на возрождение партии рабочего класса, встречала настороженное, а нередко и враждебное отношение со стороны профсоюзного руководства, многих работников. Самое крупное профсоюзное объединение страны попало под контроль партии, представляющей интересы работодателей. При таких условиях профсоюзное движение утрачивало стратегию борьбы за интересы трудящихся, ограничивалось выдвижением второстепенных, краткосрочных задач, что ослабляло позиции профсоюзов.

Утрата стратегии снижала значимость агитационной работы в профсоюзах. Не только по финансовым причинам тиражи центральных профсоюзных изданий сократились в десятки раз.

В ряде случаев работодатели шли и идут на замену профсоюзных организаций, традиционно входящих в объединения профсоюзов, на «корпоративные профсоюзы», с момента создания полностью подконтрольные работодателю, изолированные от других организаций и потому не способные противостоять диктату работодателя.

Оказывало свое влияние на функционирование самых массовых организаций работников и капиталистическое государство. Это влияние не исчерпывалось законодательным урезанием трудовых прав, игнорированием фактов их нарушения и т.д. «Государство, – обоснованно пишет А.С. Казеннов, – считаясь с весом и значением профсоюзного движения, решает вопрос влияния на него по-государственному, т.е. бюрократи-

чески: с одной стороны – приглашает управленческие кадры руководства профсоюзов на государственную службу, с другой – делится с профсоюзной бюрократией своими кадрами»²²⁴. Такое влияние подрывает силу профсоюзов.

Пассивность работников в профсоюзной жизни в сочетании с бюрократизацией профсоюзов, при давлении на профсоюзы со стороны работодателей и государства и привели к тому бессилию самой массовой организации трудящихся, которое обусловило резкое ухудшение социально-экономического положения рабочего класса. Профсоюзное движение в России переживает глубокий кризис.

Вот почему не вызывает удивления следующая оценка: «Все опросы фиксируют, что профсоюзы за постсоветскую историю занимают одно из последних мест в рейтингах общественного доверия»²²⁵. Необходимо, правда, добавить, что в число участников опросов, несомненно, входили и члены этих организаций, и потому недоверие к профсоюзам – свидетельство отстраненного отношения самих работников к тому, что должно составлять предмет их общей заботы.

Кризис российских профсоюзов не отменял тенденцию к возникновению профсоюзной организованности работников, соответствующей задаче эффективной борьбы за их интересы.

В ряде профсоюзных организаций и объединений (Российском профсоюзе докеров, межрегиональном объединении ра-

²²⁴ Казеннов А.С. Антропологическая основа организации общества и государства: моногр. / А.С. Казеннов. СПб.: ЛГУ имени А.С. Пушкина, 2009. С. 245.

²²⁵ Соцопрос на Гайдпарке // Советская Россия. 22 января 2011 г. С. 1.

бочих профсоюзов «Защита», Федерации профсоюзов авиадиспетчеров России, профсоюзе «Единство» «АвтоВАЗа» и т.д.), образованных на рубеже 80-90-х годов, с момента их учреждения стала действовать норма о недопустимости включения в организацию тех, кто по должности представляет интересы работодателя. Это позволило освободить профсоюзы от дезорганизации изнутри силами подобных представителей, создало существенную предпосылку активной профсоюзной деятельности.

Учреждаемые профсоюзы, как правило, объединяли работников основной профессиональной группы данной отрасли (предприятия), что решало проблему доминирования этой группы в профсоюзе. Даже если члены такого профсоюза составляли меньшинство на предприятии, сила организации побуждала следовать за ней численно преобладающий профсоюз. Точно так же работодателю приходилось считаться не с численностью членов, а с силой профсоюза.

Так, профсоюзная организация Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга не имела большинства на предприятии. Но она выдвигала свой проект коллективного договора и коллективными действиями обеспечивала его принятие. Поскольку в соответствии с профсоюзным проектом коллективного договора рост заработной платы докеров автоматически сопровождался ростом заработной платы всех групп работников (включая генерального директора), то принятый коллективный договор со стороны представителей работников всегда подписывался не только председателем Портового комитета профсоюза докеров, но и председателем профкома профсоюза работников водного транспорта. В настоящее время

мя, когда в порту действует несколько самостоятельных компаний, коллективные договоры некоторых компаний по-прежнему подписываются представителями двух профсоюзов: и того, который организует коллективные действия, и того, который, не участвуя в них, получает часть выгоды, достигнутой благодаря действиям активного профсоюза.

Появился в российском профсоюзном движении опыт представительства профсоюзами интересов работников при ведении коллективных переговоров с работодателем в условиях, когда члены профсоюза не составляют большинства на предприятии. Для получения права на ведение переговоров профсоюз собирает соответствующие доверенности у работников, не входящих в него. Так делалось профсоюзами «Электромаша», ОАО «Сестрорецкий хлебозавод» и т.д.

Создание новых профсоюзов, зачастую в конфликте с уже существовавшими на предприятиях, означало приход в руководящие профсоюзные органы тех рабочих и служащих, которые, создавая профсоюз, работали на общественных началах и своей активностью заслужили доверие товарищей. Поэтому новые организации поначалу были свободны от груза бюрократизма, обусловленного практикой продолжительной освобожденной работы на профсоюзных должностях.

Следует отметить, что в ряде организаций с самого начала стала нормой работа на руководящих должностях профсоюза в порядке совмещения с производственной деятельностью. Например, профсоюзная организация «Защита труда» ВНИИЭФ (г. Саров) располагает средствами, достаточными для выплаты должностных окладов профсоюзным работникам. Однако в ней нет ни одного профсоюзного руководителя, пре-

кратившего работать по специальности. Средства используются для обучения профсоюзного актива, издания рабочей печати и т.д., что способствует укреплению профсоюзной организации.

Показательна практика Федерального профсоюза авиадиспетчеров России. При численности профсоюза в 7 тысяч человек и разбросанности предприятий по огромной территории России в профсоюзе только один оплачиваемый выборный работник – президент ФПАД С.А. Ковалев. Управление профсоюзом осуществляется широким кругом профсоюзных активистов, продолжающих работать по специальности. О силе ФПАД говорит тот факт, что профсоюз, лишенный права на ведение забастовки, неоднократно организовывал эффективные коллективные действия, в результате которых был обеспечен существенный рост уровня реального содержания заработной платы авиадиспетчеров и других работников государственной корпорации по организации воздушного движения.

В настоящее время руководство профкомом предприятия в порядке совмещения с производственной работой – не редкость и в профсоюзах с длительной историей. Хотя такое совмещение обусловлено не принципиальными соображениями, а нехваткой средств для оплаты функционеров, оно приносит положительные результаты, отрицая основу профсоюзного бюрократизма.

Для того, чтобы обеспечивать сочетание активистами профсоюзной и производственной работы, реально действующие профсоюзы широко используют возможности, предоставляемые трудовым законодательством и коллективными договора-

ми: освобождение работников от основной работы с сохранением заработной платы для участия в профсоюзных конференциях, на период ведения коллективных переговоров и т.д. Например, в организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга ряд докеров-механизаторов, не теряя в заработке, по нескольку месяцев работали в качестве членов комиссии по коллективным переговорам, получая опыт ответственной профсоюзной работы.

Заслуживает поддержки способ формирования исполнительных органов Федерации профсоюзов России. В Президиуме исполкома Федерации основу составляют профсоюзные активисты, возглавляющие крупные первичные профсоюзные организации в порядке совмещения с работой по специальности, что открывает перспективу применения принципа профсоюзного совместительства на общенациональном уровне.

В настоящее время, когда сочетание профсоюзной и производственной деятельности встречает различного рода препятствия, в том числе со стороны работодателей, в крупных профсоюзных организациях едва ли возможно обойтись без освобожденных профсоюзных работников. Существенной мерой, предупреждающей бюрократизм с их стороны, является установление заработной платы профсоюзного работника на уровне средней заработной платы рабочих основной профессии. Такая норма была принята, например, в профсоюзной организации докеров морского порта Санкт-Петербурга.

Профсоюзные организации, в которых решающая роль принадлежит самим рабочим, способны добиваться успеха, даже не охватывая большинства работников предприятия. Так, В.А. Кузнецов, токарь Ленинградского металлического завода,

рассказывая о деятельности цеховой организации рабочего профсоюза, состоявшей из трех человек, отмечает, что организации «многое удалось сделать, в том числе удалось восстановить незаконно уволенных работников»²²⁶. И.П. Казаков – активист профсоюза «Защита труда» РФЯЦ-ВНИИЭФ (г. Саров), не охватывающего большинства работников, сообщает: «Мы не позволяем увольнять членов нашего профсоюза»²²⁷. Характерен настрой профсоюзного активиста И.П. Казакова: «Если только стонать и охать, увы, ребята, всю жизнь можно плакать, но ничего не добиться. Надо отбросить свой страх, надо больше дела. Тогда добьемся своего»²²⁸. Разумеется, перспективой развития рабочего профсоюза является представительство интересов большинства работников.

Успешная деятельность профсоюза требует соответствующей финансовой базы. Показательно, что профсоюзные взносы санкт-петербургских докеров составляют 2% от заработка, в то время как в других организациях – 1%. При этом заработная плата докеров в 2–2,5 раза превышает среднюю по стране. Вот почему данная организация в периоды подготовки и проведения коллективных действий всегда находила средства для регулярного издания «Докера» (специального выпуска газеты «За рабочее дело»), могла направить своих представителей на профсоюзные семинары и т.д.

Для реально действующих профсоюзов присуща забота о развитии профсоюзного движения в целом, что, естественно,

²²⁶ Заседание Российского комитета рабочих – семинара по рабочему движению // Народная правда, 2009. № 6. С. 3.

²²⁷ Там же.

²²⁸ Там же.

укрепляет позиции самих передовых организаций. Так, организация Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга финансировала издание и распространение методических материалов по организации забастовочной борьбы, широко распространяла в рабочем движении свой коллективный договор, выступила в феврале 1994 г. инициатором учреждения постоянно действующего семинара по рабочему движению – Российского комитета рабочих – и активно участвует в его работе.

Благодаря Российскому комитету рабочих, в который может направить своего представителя любая рабочая профсоюзная организация, профсоюзы России получили возможность один раз в полгода обмениваться передовым опытом, обсуждать задачи профсоюзного движения и выработать рекомендации по их решению, согласовывать свои действия по реализации интересов трудящихся. Правом решающего голоса на данном семинаре обладают делегаты-рабочие, что необходимо для подготовки актива профсоюзников-рабочих и соответствует роли рабочих как основной силы организуемых профсоюзами коллективных действий. Профсоюзное движение имеет возможность ознакомления с материалами семинара, его постановлениями через газеты «За рабочее дело», «Народная правда», «Правда труда», «Трудовая Россия», сайт Фонда Рабочей Академии (grw.ru).

Рабочие организации, активно участвовавшие в работе РКР – Союз рабочих Москвы, Объединение рабочих Нижнего Новгорода, Объединение рабочих промышленности, транспорта и связи Ленинграда – совместно с Петровской академией наук и искусств выступили учредителями Фонда Рабочей Академии

(Фонда содействия обучения рабочих), который объединил сторонников развития профсоюзного движения, включая ученых.

С середины 90-х годов на заседаниях РКР обсуждался ход продвижения проекта Трудового кодекса России, направленного на развитие трудовых прав работников. Он был разработан по собственной инициативе бывшим в то время председателем Портовой организации Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга, вице-президентом Фонда Рабочей Академии К.В. Федотовым совместно с президентом Фонда Рабочей Академии профессором М.В. Поповым. Это стало уникальным фактом не только для российского, но и мирового профсоюзного движения.

Профсоюзная организация докеров обеспечила издание проекта многотысячными тиражами, что дало возможность распространить его по всем региональным объединениям профсоюзов.

6 июня 2001 г. Съезд профсоюзов России принял данный проект Трудового кодекса. В Государственной Думе РФ за него проголосовали 189 депутатов. Нормы профсоюзного проекта, занявшего второе место в рейтинговом голосовании, существенно повлияли на содержание принятого Трудового кодекса в плане сохранения в нем трудовых прав работников, гарантий профсоюзной деятельности.

Борьба за продвижение и принятие проекта Трудового кодекса, разработанного специалистами Фонда Рабочей Академии, сплотила реально действующие профсоюзы и подготовила создание их усилиями Российской партии труда, учрежденной 12 января 2002 года. Профсоюзное движение

поднималось до уровня участия посредством собственной партии в решении политических вопросов в интересах рабочего класса.

Сплочение профсоюзов в борьбе за продвижение своего проекта Трудового кодекса привело к созданию нового объединения профсоюзов – Федерации профсоюзов России, учрежденной 24 апреля 2004 г. и объединившей значительную часть боеспособных профсоюзных организаций России.

14 апреля 2007 года Президиум Центрального Совета Федерации профсоюзов России на совместном заседании с Российским комитетом рабочих выдвинул программу «Задачи коллективных действий», предусматривающую в качестве первоочередной задачи установление цены рабочей силы (зарплаты) российских работников на уровне ее стоимости.

После принятия этой программы съездами Межрегионального объединения рабочих профсоюзов «Защита труда» и Федерального профсоюза авиадиспетчеров России она была утверждена II съездом Федерации профсоюзов России, состоявшимся 15 мая 2008 года.

В Программе, наряду со многими другими задачами профсоюзного движения, предусматривается «увеличение свободного времени работников путем сокращения продолжительности рабочего дня до 6 часов и введения 30-часовой рабочей недели без понижения заработка, а также за счет роста времени оплачиваемых отпусков»²²⁹. Российское профсоюзное дви-

²²⁹ Программа «Задачи коллективных действий», утверждена вторым Съездом Федерации профсоюзов России 15 мая 2008 г. // Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на

жение поддержало требование, выдвинутое норвежскими профсоюзами десятилетием раньше. Как показывает опыт, сокращение рабочего времени требует солидарных действий в международном масштабе.

Программа нашла поддержку не только в организациях, входящих в состав ФПР. Так, она была одобрена профкомом завода «Электромаш», рядом других профсоюзных организаций ФНПР. Складываются предпосылки для единства действий профсоюзных организаций, входящих в различные объединения.

Разумеется, и в самых лучших профсоюзных организациях и объединениях России действуют не только позитивные, но и негативные тенденции.

Не исключена подмена решающей роли рабочего профсоюзного актива деятельностью освобожденных профсоюзных работников, что чревато бюрократическим перерождением последних. Так, в Портовый комитет Российского профсоюза докеров морского порта Санкт-Петербурга от профсоюзных организаций компаний порта делегировались освобожденные профсоюзные работники, а не докеры-механизаторы. При доминировании в комитете докеров дело, скорее всего, не дошло бы до того, что на посту председателя комитета долго оставался человек, установивший себе зарплату выше докерской, мешавший организации коллективных действий за улучшение

основе снижения затрат, цен и тарифов под воздействием НТП // Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под ред. А.В. Золотова и О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права. 2009. С. 88.

положение докеров, а после неизбрания на должность, поставшийся через суд получить больше миллиона рублей с профсоюзной организации.

Определенная изоляция передовых профсоюзных организаций, связанная с существенным отставанием большинства других профсоюзов в реализации интересов работников, способна породить тенденцию к самоизоляции, приводящей к ослаблению силы передового примера. А без этой силы замедляется развитие профсоюзного движения, что, в конечном счете, ухудшает положение самих активно действующих профсоюзов.

Многие реально действующие профсоюзные организации, созданные в противовес бездействию, не сумев сразу набрать большинства работников на предприятии, постепенно снижали свою активность, теряли ориентиры в борьбе: не разрабатывали и не продвигали проект коллективного договора, улучшающий положение работников; не собирали доверенности от членов трудового коллектива, уполномочивающие представлять их при ведении коллективных переговоров; переносили упор с работы в подразделениях предприятия на встречи с представителями работодателя, проведение митингов, обращения в суды; увеличивали в профкоме число освобожденных профсоюзных работников и т.д. Все это ослабляло влияние профсоюза на предприятии, создавало условия для реализации работодателем мер по уничтожению организации, что и произошло, например, с профсоюзом «Защита» «Невинномысского «Азота».

Появление на политической арене партии, опирающейся на силу профсоюзов, не могло не встретить противодействия со стороны политических сил, представляющих интересы капи-

тала. После учреждения Российской партии труда законодатели настолько высоко подняли планку для численности членов политической партии и количества ее региональных отделений, что партия труда не сумела ее преодолеть и прекратила свое существование.

Деятельность Федерации профсоюзов России, принявшей Программу коллективных действий, которая определяет стратегию профсоюзного движения, также не осталась незамеченной. В 2010 году было инициировано создание новых профсоюзных объединений за рамками ФНПР, способных поглотить Федерацию профсоюзов России и лишить ее роли центра объединения сильных профсоюзов на основе Программы коллективных действий.

Тенденция к превращению сильных профсоюзов в слабые, безусловно, существует. Чтобы ее побеждать, необходима сознательная активная борьба в соответствии с коренными интересами рабочего класса.

В России созданы организации, содействующие разрешению противоречий развития профсоюзов по линии прогресса. Так, учрежденная в ноябре 1991 г. Российская коммунистическая рабочая партия (ныне действующая на правах общественного объединения как РКРП-РПК) помогала созданию организаций профсоюза «Защита». Члены ЦК партии В.Г. Гамов, Л.В. Гамов многое сделали для постановки профсоюзной работы без бюрократизма, с опорой на инициативу рабочих.

РКРП инициировала создание во многих промышленных центрах России советов рабочих, объединяющих рабочих-активистов различных предприятий. Чем дальше, тем больше обнаруживалась роль таких советов как центров распростра-

нения опыта передовых профсоюзных организаций, информирования работников о насущных задачах профсоюзного движения. Так, А.П. Шумаков, будучи модельщиком «Ивтек-маша», ставший одним из учредителей Ивановского союза рабочих, отмечает: «Наш рабочий совет говорит в пикетах о заработной плате, о ее приближении к стоимости рабочей силы. Мы выискиваем инициативных людей»²³⁰.

Внесло свой вклад в развитие профсоюзного движения общественное объединение «Рабочая партия России», по своему формированию и задачам работы тесно связанное с РКРП. В оргбюро объединения входят рабочие, сочетающие труд высокой квалификации с активной профсоюзной работой в общероссийском масштабе. Таким был сопредседатель Российского комитета рабочих, токарь-расточник ОАО «Завод «Красное Сормово» Д.В. Игошин. Ведут активную работу в профсоюзном движении сопредседатели РКР – бригадир регулировщиков радиоаппаратуры завода «Электромаш» (Нижний Новгород) В.М. Кудрявцев и наладчик АМО «ЗИЛ» В.И. Шишкарев. Перейдя от совмещения профсоюзной деятельности с работой докером-механизатором на освобожденную профсоюзную работу, продолжает активно отстаивать интересы рабочего класса К.В. Федотов – также член оргбюро Рабочей партии России. То, что на съездах, оргбюро, пленумах ЦК решение принимается только тогда, когда в составе данного органа на момент принятия решения рабочие составляют большинство, способствует активности рабочих – членов данного объединения в

²³⁰ Заседание Российского комитета рабочих – семинара по рабочему движению // Народная правда, 2009. № 6. С. 2.

профсоюзной жизни. Его члены, включая рабочих, изучают диалектику по «Науке логики» Гегеля.

Безусловно, борьба за развитие реально действующих профсоюзов вопреки тенденции к их ослаблению будет продолжена.

Таким образом, в профсоюзном движении России имеются организации, добившиеся значительных успехов в борьбе за интересы работников, строящие свою деятельность в соответствии с требованиями развития профсоюзов. И хотя они пока не доминируют, но благодаря их деятельности открывается перспектива преодоления кризиса российских профсоюзов.

Заключение

Профсоюзное движение возникает в период становления капитализма, когда наемные рабочие объединяются для осуществления своих интересов как продавцов рабочей силы.

Утверждение господства крупной машинной индустрии создает материальную возможность и необходимость обеспечения благосостояния и свободного развития всех членов общества. Реализация этой необходимости образует содержание коренных интересов рабочего класса.

Осуществление этих интересов в форме интересов продавцов рабочей силы означает развитие работников в тех границах, которые обусловлены господством капитала как силы противостоящей наемному труду и превращающей прогресс работников в средство увеличения прибыли.

Под давлением профсоюзов отмеченные границы отрицаются, рабочий класс выходит за пределы достигнутого в формировании предпосылок для своего свободного развития, но, оставаясь классом капиталистического общества, каждый раз снова оказывается перед необходимостью отрицать специфически капиталистические границы на пути такого развития.

Вот почему, насколько бы ни повышалась реальная заработная плата в результате борьбы, организуемой профсоюзами, ее уровень, даже если он соответствует стоимости рабочей силы, оказывается ниже того, который необходим для благосостояния каждого, и постоянно находится под угрозой понижения вследствие инфляции.

Как бы ни росла производительность труда рабочих, означающая экономию труда при выпуске растущего общественно-го продукта, сокращение рабочего времени для увеличения свободного, осуществляемое под напором профсоюзов, отстает от объективно возможного. Создателям общественного богатства пока не удастся обрести действительного простора для своего развития.

И все же успехи в борьбе, обеспечивая, пусть и частично, развитие рабочего класса, наемных работников, увеличивают уровень их притязаний, побуждают переходить с помощью профсоюзов к решению все более масштабных задач. Решение таких задач, чем дальше, тем больше, требует уступок не только со стороны отдельных капиталистов, но и со стороны совокупного капитала, организованного в государство. Поэтому и сами профсоюзы из объединений работников для борьбы за профессиональные интересы превращаются в организацию для осуществления коренных интересов класса.

Успехи в борьбе за права и интересы наемных работников определяются способностью профсоюзов противопоставить силе работодателей силу коллективных действий, включая забастовочную борьбу. Осуществление коллективных действий, влияющих на организацию производства, формирует у работников способность ответственно относиться к управлению общими делами, приостанавливать производство, осуществляемое в интересах прибыли, добиваться его ориентации на собственные интересы. С ростом масштабов коллективных действий, организуемых профсоюзами, такую способность обретают не только рабочие отдельных предприятий, отраслей, но и рабочий класс в целом.

С усложнением задач профсоюзного движения и методов их решения развивается сама профсоюзная организованность работников. Прогресс состоит в том, что профсоюзные организации обеспечивают все более последовательное выражение интересов развития работников основной для данного предприятия профессии, что в региональных, общенациональных объединениях укрепляется решающая роль рабочих профсоюзов, как объединяющих класс, по своему положению наиболее заинтересованный в улучшении социально-экономического положения трудящихся.

Развитие профсоюзного движения наемных работников, как и всякое развитие, включает действие не только позитивных, но и негативных тенденций. Не всегда прогрессивное доминирует. Поэтому не избежать спадов в борьбе, кризисных явлений в профсоюзной организованности работников, примеров чему история, в том числе, новейшая, дает предостаточно.

Раз профсоюзное движение основывается на экономической необходимости обеспечивать благосостояние и свободное развитие всех членов общества, этап объединения работников как продавцов своей рабочей силы с необходимостью будет пройден.

Основываясь на своей профсоюзной организованности, рабочий класс способен установить сохраняющую государственную форму систему самоуправления и реализует посредством неё общественную собственность на средства производства в условиях многоукладности экономики. С преодолением многоукладности завершается становление профсоюзов как объединений работников – совместных собственников для борьбы за осуществление общественных интересов с учетом специфики их проявления у каждой профессии, вопреки тем интересам

работников, которые расходятся с требованиями развития всех членов общества.

Организуя такую борьбу, профсоюзы добиваются последовательного обеспечения благосостояния и свободного развития всех членов общества. Условия труда и отдыха становятся все более благоприятными для всех работников. Сокращение рабочего дня без уменьшения в зарплате обретает систематический характер и сочетается с обязательным обучением каждого основам науки и производства, технике государственного управления.

Насколько бы профсоюзное движение не продвинулось по этому пути, до тех пор, пока существуют классовые различия у самих трудящихся, включая кадры управления экономикой, неизбежно проявление интересов, противоречащих развитию всех членов общества, что способно отрицать любые достижения в улучшении положения рабочего класса, всех трудящихся.

Энергия и организованность борьбы профсоюзов должны быть такими, чтобы позитивные тенденции доминировали над негативными. С полным освобождением деления общества на классы отпадут ограничения в свободном развитии каждого, обусловленные существованием классовых различий.

Профсоюзы, объединяющие работников – совместных работников собственников средств производства, в качестве основного метода борьбы используют соревнование за планомерное повышение производительности труда в интересах свободного развития всех членов общества. Организация соревнования, сочетающая применение силы передового примера с материальным поощрением и стимулированием выгодных обществу действий, включающая систематическое выполнение рабочими ответственных управленческих функций, укрепляет

способность работников руководствоваться общественными интересами, вести активную борьбу за них. Прогресс соревнования приводит к утверждению каждого работника в качестве борца за интересы свободного развития всех членов общества, сила профсоюзов реализуется в полной мере.

Столь масштабное социально-экономическое творчество требует развития профсоюзной организованности. Организационное строение профсоюзов приводится в соответствие с требованиями адекватного представительства профессиональных интересов при подчинении их интересам свободного развития всех членов общества. Ответственные функции управления профсоюзами передаются рабочим, выполняющим их в порядке совмещения с производственной работой, на основе чего профсоюзный бюрократизм искореняется, профсоюзы утверждаются в качестве организаций с сознательной товарищеской дисциплиной их членов. Все эти требования развития профсоюзов реализуемы в порядке внутрисоюзной борьбы с пассивностью работников в профсоюзной жизни и профсоюзным бюрократизмом.

Исторически подъем профсоюзного движения на данном этапе его развития оказался незавершенным и временным, что объяснимо масштабом и сложностью решаемых профсоюзами задач. И все же первый опыт уже получен, профсоюзы всегда могут на него опереться.

Российское профсоюзное движение имеет особую судьбу: после краткого начального периода деятельности в условиях молодого российского капитализма оно приступило к непосредственному решению задач свободного развития каждого. Достигнуто было многое, но не хватило целенаправленности, стойкости и организованности, чтобы обеспечить устойчивый

перевес позитивных тенденций над негативными, предотвратить движение вспять. Деградация социализма сопровождалась отрицанием роли профсоюзов как организаций для борьбы за общественные интересы.

Сегодня российские профсоюзы снова действуют в капиталистической экономике. Подобный исторический зигзаг не прошел бесследно, он сопровождался кризисом профсоюзного движения.

Кризис преодолим собственной активностью работников, организованных в профсоюзы. На своем опыте работники убеждаются, что попытки улучшить жизнь в одиночку или полагаясь на добрую волю работодателей, не принесут желаемых результатов. Рабочий класс снова стоит перед необходимостью организовать себя, чтобы улучшить свое социально-экономическое положение.

Для России крайне насущно реализовать следующую идею: «Справедливое общество стремится по возможности возродить прежнее влияние профсоюзов, поскольку в условиях современной экономической жизни организации рабочих остаются одним из важнейших цивилизующих факторов»²³¹.

Организуясь в профсоюзы, рабочий класс помогает подъему отечественного производства, что образует материальную основу для обеспечения благосостояния и свободного развития всех членов общества. И потому позитивные тенденции развития профсоюзного движения России будут набирать силу.

²³¹ Гэлбрейт Джон К. Справедливое общество. Гуманистический взгляд // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999. С. 239.

Список литературы

Официальные издания

1. Всеобщая декларация прав человека: утв. и провозгл. Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных наций 10 декабря 1948 г. – М.: Плакат, 1988.

2. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. – М.: Юрид. лит., 2009.

3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года.

URL: <http://www.government.ru> (дата обращения – 25.05.2009).

5. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Омега – Л, 2006.

Монографии, научные издания, статьи

6. Авиадиспетчеры выступают за соблюдение российских законов // Народная правда. 2010. № 1.

7. Бабич О.Б. О достижениях в борьбе профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы // Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на основе снижения затрат, цен и тарифов под воздействием НТП: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под ред. А.В. Золотова и О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права. 2009.

8. Бобков В.Н., Гулюгина А.А., Одинцова Е.В., Васильев В.П. Неравенство качества и уровня жизни населения России: межстрановой и региональный аспекты (2000–2009 гг.) // Уровень жизни населения регионов России. Научно-практический журнал. 2010. № 5.

9. Богданов А.А. Вопросы социализма: Работы разных лет. – М.: Политиздат, 1990.

10. Гегель Г.В.Ф. Наука логики. С-Пб.: Наука, 1997.

11. Гимпельсон Е.Г. Рабочий класс в управлении Советским государством. Ноябрь 1917–1920 гг. – М.: Изд-во «Наука», 1982.

12. Градусов В.Е., Ремизов В.А. Расчет стоимости рабочей силы докера-механизатора ЗАО «Первый контейнерный терминал» (в ценах по состоянию на 1 августа 2007 года) // Задачи коллективных действий работников, организованных в профсоюзы: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 26 октября 2007 г. / Под ред. А.В. Золотова и О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2008.

13. Гуриев Сергей, Рачинский Андрей. Рио-де-Москва // Ведомости. 15 мая 2006 г.

14. Гэлбрейт Джон К. Справедливое общество. Гуманистический взгляд // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999.

15. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации. Год 1998 / Под общей ред. проф. Ю.Е. Федорова. М.: Права человека, 1999.

16. Долгов В.Г., Ельмеев В.Я., Попов М.В. Уроки и перспективы социализма в СССР. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1997.

17. Драницына Л.И. Участие рабочих в управлении производством (По материалам постоянно действующих производственных совещаний за 1958–1975 гг.). – М.: Мысль, 1981.

18. Ельмеев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2007.

19. Золотов А.В. Роль профсоюзов в повышении конкурентоспособности экономики // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. № 3. Часть 2. Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2010.

20. Золотов А.В. Рост реальной заработной платы и повышение конкурентоспособности экономики // Уровень жизни населения регионов России. Научно-практический журнал. 2010. № 5.

21. Золотов А.В. Диалектика роста уровня жизни и повышения производительности труда в современной экономике // Экономический вестник Республики Татарстан. 2008. № 2.

22. Золотов А.В. «Задачи коллективных действий», выдвинутые Федерацией профсоюзов России, как программа социального оздоровления страны // Вестник Петровской академии. 2008. № 10.

23. Золотов А.В. Об участии профсоюзов в формировании программы социально-экономического развития России // От современных экономических проблем к обществу будущего: Материалы Второй Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 21 марта 2008 г. / Под ред. к.э.н., доц. В.П. Андрианова, к.э.н., доц. М.Д. Крохоняткина. – В 2 т. Т. 1. – Н. Новгород: Изд-во типография «ОЛИВЕР» ИП Абрамян Д.Г., 2008.

24. Золотов А.В. Диалектика свободного развития работника. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2001.
25. Золотов А.В., Попов М.В. Философия производительного труда: Монография. Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2006.
26. Золотов А.В., Снегова Д.В. Формирование цены рабочей силы в современной экономике // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Экономика и финансы. Вып. 2(9). Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2006.
27. Игошин Д.В. Как обеспечить разрешение противоречий между работодателями и работниками в интересах рабочих // Разрешение противоречий между работодателями и работниками в современной России: Материалы Российской научно-практической конференции. Нижний Новгород, 15 октября 2004 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. – Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2004.
28. Казеннов А.С. Антропологическая основа организации общества и государства: Монография. СПб.: ЛГУ имени А.С. Пушкина, 2009.
29. Капелюшников Р.И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем) / Отв. ред. В.И. Кузнецов. М.: ГСПИ ИМЭМО АН СССР, 1990.
30. Катульский Е.Д., Меньшикова О.И. Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятии // Уровень жизни населения регионов России. Научно-практический журнал. 2010. № 8.
31. Качество и уровень жизни населения в новой России (1991–2005 гг.) / Д.э.н., проф. В.Н. Бобков (рук. авторского

коллектива), И.С. Горлов, к.э.н. А.А. Гулюгина и др. М.: ВЦУЖ, 2007.

32. Ковалев С.А. О создании благоприятных правовых условий для повышения реальной зарплаты работников // Решение экономических и организационных проблем повышения уровня реального содержания заработной платы работников: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 20 октября 2006 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2006.

33. Кодекс Законов о Труде 1922 года. Утвержден IV Сессией Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов 30 октября 1922 г. М.: Изд-во НКТ «Вопросы Труда», 1922.

34. Ленин В.И. Речь на III Всероссийском съезде профсоюзов // ПСС. – Т. 40.

35. Ленин В.И. Программа Российской коммунистической партии (большевиков) // ПСС. – Т. 38.

36. Ленин В.И. Как организовать соревнование // ПСС. – Т. 35.

37. Леонтьев В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1990.

38. Лютов А.А. Рабочая сила и система образования в США. Проблема иммигрантов // США и Канада. Экономика – политика – культура. 2008. № 2.

38. Лютов А.А. О причинах кризиса американского профсоюзного движения // США и Канада. Экономика – политика – культура. 2006. № 11.

39. Мазур О.А. Развитие работников современной России. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2009.

40. Мазур О.А. Развитие работников – основа преодоления экономического кризиса // Теория и практика действий государства, работодателей и организованных в профсоюзы работников по преодолению экономического кризиса: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 16 октября 2009 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. – Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2010.

41. Максимов Б.И. Рабочие в реформируемой России, 1990-е – начало 2000-х годов. – СПб.: Наука, 2004.

42. Маркс К. Капитал. Т. I // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. Т. 23.

43. Маркс К. Теории прибавочной стоимости (IV том «Капитала»). Часть вторая (главы VIII–XVIII) // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. Т. 26. Ч. II.

44. Маркс К. Нищета философии // К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. Т. 4.

45. Материалы заседания Российского комитета рабочих в Нижнем Новгороде 16–17 октября 2010 года // Народная правда. 2010. № 143.

46. Материалы заседания Российского комитета рабочих в Нижнем Новгороде 3–4 апреля 2010 года // Народная правда. 2010. № 142.

47. Материалы к отчету ВЦСПС IX съезду профсоюзов. М.: Профиздат, 1932.

48. Мацкявичене М. Криогенщика не встречали? // Труд. 9 сентября 2005 года.

49. Морозов Л.Ф., Портнов В.П. Органы ЦКК-НК РКИ в борьбе за совершенствование советского государственного аппарата (1923–1933 гг.). М., 1964.

50. Морозова Н.А. Производительность труда: теоретические основы и факторы ее роста в современной экономике: Автореф. ... канд. эк. наук. Н. Новгород, 2007.

51. Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп: Пер. с англ. – М.: ФЭИ, 1995.

52. Орлов А.К. Советский рабочий и управление производством. М.: Профиздат, 1978.

53. Патрушев В.Д. Время как экономическая категория. М., 1966.

54. Первое десятилетие: Воспоминания ветеранов партии – москвичей. – М.: Моск. рабочий, 1982.

55. I Всероссийский съезд профессиональных союзов. 7–14 января 1918 г. Стенографический отчет. М., 1918.

56. Первый Всесоюзный съезд ударных бригад (5 декабря 1929 г.). Сборник документов и материалов. М., 1958.

57. Попов М.В. Лекции по философии истории. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2010.

58. Попов М.В. Современное состояние рабочего движения России // За рабочее дело. 2011. № 1.

59. Программа «Задачи коллективных действий», утверждена Вторым съездом Федерации профсоюзов России 15 мая 2008 г. // Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на основе снижения затрат, цен и тарифов под воздействием НТП: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под ред. А.В. Золотова и О.А. Мазура. Невинномысск:

Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2009.

60. Рабочее шефство и соцсовместительство – на высшую ступень // Материалы I Всесоюзного слета рабочих шефбригад и соцсовместителей, работающих в госучреждениях, объединяемых профсоюзом работников госучреждений Союза ССР / Под общей ред. С. Котляр и М. Каганович. М., 1934.

61. Рабочий класс в управлении государством (1926–1937 гг.). М., 1968.

62. Роик В. Уровень зарплаты и пенсионного обеспечения как барометр состояния социального партнерства // Человек и труд. 2008. № 7.

63. Рысев Ю.Л. Как рабочему реализовать свои интересы на производстве // Решение экономических и организационных проблем повышения уровня реального содержания заработной платы работников: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 20 октября 2006 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2006.

64. Семинар по рабочему движению Федерации профсоюзов России и Фонда Рабочей Академии – Российский комитет рабочих // Народная правда. 2010. № 143.

65. SID представляет себя // Профсоюз разнорабочих Дании, SID, 1994.

66. Сорин Е. Рабочие и госаппарат. К вопросу шефства рабочих над госаппаратом / Под ред. Я. Бермана. – М., 1930.

67. Стенограмма XVII съезда общественного объединения «Рабочая партия России». 12–13 июня 2010 года. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2010.

68. Стеркин Филипп. Не проесть бы // Ведомости. 2008. 4 марта.

69. Стюарт Томас. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999.

70. Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник Ю. Государственное управление в России и труд / Производительность, оплата, мотивация. Профсоюзная аналитика // Приложение к газете «Солидарность», 2010. № 22.

71. Супян В.Б. Иммиграция и экономика // США и Канада. Экономика – политика – культура. 2006. № 5.

72. Филиппов А.В. Новейшая история России 1945–2006 гг. Книга для учителя. М.: Просвещение, 2007.

73. Форд Генри. Моя жизнь, мои достижения. М.: Финансы и статистика, 1989.

74. Формирование плана мероприятий по улучшению условий труда на основе аттестации рабочих мест. Постановление Российского комитета рабочих // Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на основе снижения затрат, цен и тарифов под воздействием НТП. Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под ред. А.В. Золотова и О.А. Мазура. Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2009.

75. Черкасов Г.И. Основы теории производительных сил: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2008.

76. Шапиро И. Развитие бригадной формы организации и стимулирования труда // Плановое хозяйство. 1983. № 7.

77. Шмаков М.В. От стандартов выживания – к стандартам развивающего потребления // Профсоюзы и экономика. 2008. № 2.

78. Шулус А. Социальноэкономические приоритеты профсоюзов // Профсоюзы и экономика. 2008. № 4.

79. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996.

80. Юргенс И. Прибавить и не отнять. Как провести реформу заработной платы, не разогнав инфляцию // Российская газета. 16 августа 2006 г.

81. Яброва Т.И. О перспективе борьбы рабочего класса // Борьба профсоюзов за приближение зарплаты к стоимости рабочей силы на основе снижения затрат труда, цен и тарифов под воздействием НТП: Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 10 октября 2008 г. / Под ред. д.э.н. А.В. Золотова и к.э.н. О.А. Мазура. – Невинномысск: Изд-во Невинномысского института экономики, управления и права, 2009.

82. Яковлева М. Выдвижение и орабочение госаппарата Московской области (по материалам обследования бригад МК ВКП (б)). М.: Московский рабочий, 1930.

83. Batstoun Eric, Gourlay Stephen. Unions, unemployment and innovation. Basil Blackwell, Oxford. 1986.

84. Bell, Linda A., Freeman Richard B. The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany // Labour Economics. 2001. № 8. P. 184.

85. Dae-oup Chang. Korean Labour Relations in Transition: Authoritarian Flexibility? // *Labour, Capital and Society*. Apr. 2002. Vol. 35. P. 36.

86. Di Nicola Patrizio. Formal and informal representativeness in Italy: Members and voters of the confederal trade unions // *The Future of Trade Unionism // International Perspectives on Emerging Union Structure* / Edited by Magnus Sverke. Avebury, Aldershot, 1997.

87. Forth John, Millward Neil. Union effects on pay levels in Britain // *Labour Economics*. № 9. 2002.

88. Freeman Richard B. War of the models: Wich labour market institutions for the 21st century? // *Labour Economics*. 1998. № 5.

89. Freeman Richard B. and Medoff James L. *What Do Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.

90. Friesen Jane. Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada // *Labour Economics*. 2001. № 8.

91. Galenson Walter. *The world's strongest trade unions: the Scandinavian labor movement*. Quorum Books, 1998.

92. Gallin Dan. Labour as a global social force: Past divisions and new tasks // *Global Unions?: Theory and Strategies of Organised Labour in the Global Political Economy* / Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.). London and New York, RIPE Series in Global Economy, Routledge, 2002.

93. Guadalupe Maria. The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents // *Labour Economics*. 2003. № 10.

94. Horowitz Daniel L. *The Italian Labor Movement*. Cambridge – Massachusetts: Harvard University Press. 1963.

95. Hyman Richard. *Trade Unions and Disaggregation of the Working Class* // *Future of Labour Movements*. Printed in Great Britain by Biddles Ltd., Guildford. Surrey, 1992.

96. Mulvey Charles. The Economic Analysis of Trade Unions. Martin Robertson, Oxford, 1978.

97. Meidner Rudolf. Swedish trade unionism: Threats and challenges // The Future of Trade Unionism // International Perspectives on Emerging Union Structure / Edited by Magnus Sverke. Avebury, Aldershot, 1997.

98. Nordstrom Skars Oskar // The impact of working-time reductions on actual hours and wage: evidence from Swedish registerdata // Labour Economics. 2004. № 11.

99. Reich Robert B. // Supercapitalism // The Transformation of Business, Democracy, and Everyday Life // Vintage Books // A Division of Random House, Inc. // New York, 2007.

100. Sousa-Posa Alfonso and Ziegler Alexandre // Asymmetric information about workers' productivity as a cause for inefficient long working hours // Labour Economics. 2003. № 10.

101. Stiglitz Joseph E. Making Globalization Work. Published in Penguin Books, 2007.

102. Streeck Wolfgang. Training and the New Industrial Relations: a Strategic Role for Unions? // Future of Labour Movements. Printed in Great Britain by Biddles Ltd., Guildford. Surrey, 1992.

103. Visser Jelle. The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations // The Future of Labour Movements. Printed in Great Britain by Biddles Ltd., Guildford. Surrey, 1992.

Электронные ресурсы

104. <http://laborsta.ilo.org>.

105. <http://rpw.ru>

Оглавление

Введение 3

ГЛАВА I.

Противоречие между необходимостью обеспечения благосостояния и свободного всестороннего развития всех членов общества и борьбой профсоюзов за текущие интересы наемных рабочих 10

1. Становление профсоюзов как выражение необходимости обеспечения благосостояния и свободного развития всех членов общества 10
2. Основные направления борьбы наемных работников, организованных в профсоюзы, за интересы своего развития 35
 - 2.1. Борьба за соответствие заработной платы стоимости рабочей силы 35
 - 2.2. Борьба за повышение уровня реального содержания заработной платы в условиях инфляции 57
 - 2.3. Борьба профсоюзов за подчинение научно-технического прогресса интересам развития работников 73
3. Организуемая профсоюзами забастовочная борьба за заключение, выполнение и совершенствование коллективных договоров (соглашений) как основной метод реализации интересов наемных работников 105
4. Развитие профсоюзов как объединений наемных работников 138

4.1. Организационные предпосылки эффективного представительства профессиональных интересов работников	139
4.2. Обеспечение ресурсов для развития профсоюзов, роста численности их членов	164
4.3. Организация развития профсоюзного движения	172

ГЛАВА II.

Противоречие между ориентацией профсоюзов на интересы свободного развития всех членов общества и реализацией некоренных интересов работников

190

1. Профсоюзы как объединения работников – ассоциированных собственников средств производства	190
2. Борьба работников, организованных в профсоюзы, за интересы свободного развития каждого	210
3. Соревнование как основной метод борьбы профсоюзов за планомерное повышение производительности труда в интересах свободного развития всех членов общества	227
4. Развитие профсоюзов в условиях рабочего самоуправления	257

Глава III.

Противоречие между необходимостью приведения заработной платы в соответствие со стоимостью рабочей силы и ориентацией российских профсоюзов преимущественно на индексацию зарплаты

284

1. Борьба российских профсоюзов в условиях реставрации наемного характера труда	284
---	-----

2. Организуемая профсоюзами забастовочная борьба как основной метод приближения заработной платы российских работников к стоимости их рабочей силы.....	313
3. Кризис российских профсоюзов и тенденция к его преодолению	335
Заключение.....	354
Список литературы	360

Александр Владимирович **Золотов**

РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ РОССИИ

Монография

Верстка, дизайн обложки С.А. Баженовой

Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Уч.-изд. л. 17,3. Усл. печ. л. 21,7. Тираж 600 экз. Заказ № 548.

Издательство Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.
603950, Н. Новгород, пр. Гагарина, 23.

Редакционно-издательское управление (РИУ)
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.
603950, Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23.