

**БЮЛЛЕТЕНЬ  
ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ  
ДЕМОКРАТИИ**

---

---

**№ 32**



**Г. Ракитская**

***Классовые взаимоотношения  
в сфере труда  
(материалы к семинару)***

***Москва  
Школа трудовой демократии  
2008***

**БЮЛЛЕТЕНЬ  
ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ  
ДЕМОКРАТИИ****№ 32**

*Ракитская  
Галина Яковлевна*

***Классовые  
взаимоотношения  
в сфере труда***

***(материалы к семинару)***

**Материалы к учебным семинарам  
для рабочих и низовых  
профсоюзных активистов**

**Москва 2008**

Ответственный за выпуск

*Г.Я.Ракитская*

Бюллетень Школы трудовой демократии. № 32. Ракитская Г. Я. **Классовые взаимоотношения в сфере труда (материалы к семинару). Материалы к учебным семинарам для рабочих и низовых профсоюзных активистов.** — М.: Школа трудовой демократии. 2008. — 34 стр.

*Школа трудовой демократии*

119571, Москва, пр. Вернадского, 113-244  
Телефон: **(495) 434-52-80**

## С о д е р ж а н и е

<b>СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ЭКСПЛУАТИРУЕМЫЕ ТРУДЯЩИЕСЯ («работники») И КАПИТАЛИСТИЧЕСКИЙ КЛАСС («работодатели»).....</b>	<b>6</b>
<b>ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ (коллектив трудящихся, коллектив работников, работники организации).....</b>	<b>18</b>
<b>ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ГОСПОД- СТВУЮЩИХ И ПОДЧИНЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП В ОБЩЕСТВАХ РАЗНОГО ТИПА.....</b>	<b>26</b>
<b>ПРОФСОЮЗЫ И КЛАССОВАЯ САМООРГАНИЗАЦИЯ ТРУДЯЩИХСЯ.....</b>	<b>30</b>
<b>ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ .....</b>	<b>40</b>

**СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ:  
ЭКСПЛУАТИРУЕМЫЕ ТРУДЯЩИЕСЯ  
(«работники»)   
И КАПИТАЛИСТИЧЕСКИЙ КЛАСС  
(«работодатели»)**

=====

На любом капиталистическом предприятии есть наемные работники-*исполнители* (так называемые «рядовые» работники разных профессий – рабочие, служащие, ИТР) и наемные *руководители* (администраторы-управляющие, руководители различных служб).

Наемные руководители в силу своей должности или профессии представляют и обслуживают в первую очередь интересы собственников предприятий (государства, частных собственников-капиталистов). Поэтому такие работники – субъекты ***эксплуатирующего*** труда, то есть по существу все они (от генерального директора до мастера, прораба и т.п.) являются, как и собственники предприятий, ***неотъемлемой частью системы «работодатель» («работодатели»)***.

**Где проходит на предприятии граница между классами?** Эта проблема гораздо более важна в практическом плане, чем в теоретическом. Если мы возьмемся анализировать наши законы, то обнаружим, что понятия «работники» и «работодатель» законодатели определили таким образом, что невозможно, опираясь на законы, провести границу между двумя разными социальными группами наемных работников: между ***эксплуатируемыми*** работниками и работниками ***эксплуатирующего*** труда.

**Из Трудового кодекса РФ**  
(по состоянию на 15 октября 2007 г.)

***Из статьи 20. Стороны трудовых отношений***

«Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

<...>

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

<...>

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами ...».

***Из статьи 16.***

***Основания возникновения трудовых отношений***

«Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

<...>

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен».

Из **Федерального закона**  
**«О профессиональных союзах, их правах**  
**и гарантиях деятельности»** (2005 г.)

**Из статьи 3. Основные термины**

<...>

**«Работодатель** – организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

**Работник** – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования».

**Смешанный социально-классовый состав** большинства российских профсоюзов – одно из главных следствий того, что наши правовые нормы, касающиеся организации взаимодействия сторон социально-трудовых отношений, не различают с достаточной строгостью рядовых наемных трудящихся и наемных управляющих, обслуживающих интересы собственников, **В одних и тех же** профсоюзных организациях состоят и рядовые работники, и администрация - на том основании, что работники администрации тоже являются наемными.

В первую очередь это относится к *профсоюзам, входящим в Федерацию независимых профсоюзов России (ФНПР)*, которая объединяет по преимуществу **старые профсоюзы**, существовавшие на территории России во времена СССР и унаследовавшие смешанный социально-классовый состав от прежних СССР-овских времен. Вот как, к примеру, выглядит уставная норма одной из членских организаций ФНПР, определяющая, кто может быть членом профсоюза.

**Из Устава Профсоюза работников  
автомобильного и сельскохозяйственного  
машиностроения РФ (2005 г.)**

**Из статьи 6. Члены Профсоюза**

«1. Членами Профсоюза могут быть <...>:

- лица, осуществляющие трудовую деятельность по трудовому договору <...>;
- лица, обучающиеся в образовательных учреждениях <...>;
- неработающие пенсионеры <...>;
- временно не работающие лица.

2. Члены Профсоюза обладают равными правами и несут равные обязанности».

Если рассуждать строго, то ФНПР вообще не является объединением профсоюзов *эксплуатируемых трудящихся*, поскольку в членских организациях ФНПР состоят работники и эксплуатируемого труда, и эксплуатирующего труда (говоря менее строго – и работники, и работодатели).

Руководители ФНПР, конечно, в полной мере осознают ненормальность ситуации, которая позволяет «начальникам» и «рядовым» состоять в одном и том же профсоюзе, позволяет «начальникам» выступать представителями «рядовых» в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений. Вот что сказал об этом Председатель ФНПР М.В.Шмаков, отвечая на вопросы читателей газеты «Солидарность»:

*«В любом случае, когда либо фактический работодатель – председатель профкома, либо «классово близкий» к работодателю человек возглавляет профсоюзную организацию – это ситуации откровенно неправильные.*

<...>



*В российском законодательстве и в международном (которое отражено в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда) подчеркнуто, что колдоговор могут подписывать представители профсоюзной организации предприятия или специально уполномоченные на то лица. А уж если в число таких «иных представителей», подписывающих колдоговор, входят руководители – это нонсенс»<sup>1</sup>.*

Со времени этой публикации прошло почти четыре года, но ситуация практически не изменилась, остается по-прежнему ненормальной, «откровенно неправильной».

Международные нормы признают принцип **независимости профсоюзов, невмешательства работодателей в деятельность профсоюзов**. Это зафиксировано, в частности, в статье 2 *Конвенции 98* Международной организации труда (Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров).

#### Из Конвенции 98 (МОТ)

##### **Статья 2**

«1. Организации трудящихся и предпринимателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими.

2. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей или организаций предпринимателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей

---

<sup>1</sup> Газета «Солидарность», 2004, № 11

или организаций предпринимателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи».

Наше законодательство также содержит нормы о независимости профсоюзов, о невмешательстве в их деятельность.

**Из Федерального закона  
«О профессиональных союзах, их правах  
и гарантиях деятельности» (2005 г.)**

**Статья 5. Независимость профсоюзов.**

«1. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

2. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности».

Однако безусловная реализация принципа независимости профсоюзов от системы «работодатель» не обеспечена в России ни законодательными нормами, ни культурными традициями.

Иначе обстоит дело в большинстве зарубежных стран: *«Независимость профсоюзов от предпринимателей обеспечивается, в частности, запретом объединения в одном профсоюзе работников и администрации. В США, например, как это установлено в законодательстве, если профсоюз включает в свой состав лиц, относящихся к администрации, даже самого низового звена, он не вправе выступать представителем работников в коллективных переговорах. В Дании руководящему пер-*

соналу предприятий запрещено входить в профсоюз, объединяющий рядовых работников»<sup>2</sup>.

Смешанный социально-классовый состав профсоюзов значительно затрудняет формирование независимого представительства трудящихся. Это значительно сужает возможности последовательного отстаивания интересов трудящихся во взаимоотношениях с собственниками предприятий, хозяйственной администрацией и властно-управленческими органами. Профсоюзы старого образца работают на предприятиях (за редкими исключениями) под фактическим контролем администрации.

На предприятиях есть работники, для социального положения которых характерна **промежуточность, противоречивость**. Они наемные, тоже эксплуатируемые, но одновременно и управляющие, призванные эксплуатировать, часть системы «работодатель». Такой социальной группой являются, безусловно, мастера, прорабы и т.п. Именно в их лице рядовой работник ежедневно непосредственно сталкивается с системой «работодатель».

Должны или не должны мастера, прорабы, бригадиры находиться в одной профсоюзной организации с рабочими, другими рядовыми работниками? Или же лучше налаживать сотрудничество рядовых работников и работников, занимающих промежуточное социальное положение, **предварительно разойдясь по разным профсоюзам?**

Члены **новых профсоюзов** в результате обсуждения этих вопросов, как правило, приходят к следующей позиции. Мастеров и других работников, занимающих промежуточное положение между эксплуатируемыми и эксплуатирующей системой «работодатель», можно принимать в профсоюз рядовых работников. Но принимать только *персонально* – то есть только в тех случаях, когда подчиненный им коллектив (бригада, смена и т. п.) счита-

---

<sup>2</sup> *И.Я.Киселев. Сравнительное трудовое право: учеб. – ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. С.236.*

ет, что данный **конкретный** непосредственный начальник заслуживает доверия, не предаст рабочих в сложной ситуации. При этом чаще всего высказывается мнение, что не следует избирать людей, занимающих промежуточное положение, в руководящие органы профсоюза (цехком, профком и т.д.).

Противоположное мнение высказывают, как правило, члены **старых профсоюзов** – не только выборные активисты, но зачастую и рядовые члены профсоюза. Они никак не могут взять в толк, почему начальник участка или цеха, директор завода и его заместители, другие наемные управляющие не должны находиться в одном профсоюзе с рабочими. Верное решение вопроса о членстве в профсоюзе предполагает понимание такого фундаментального факта, как *реальная противоположность основных интересов* рядовых наемных работников и наемных управляющих. Доводы в пользу «профсоюзов», объединяющих работников и эксплуатируемого, и эксплуатирующего труда, обычно весьма поверхностны. Один из самых распространенных доводов – у начальников неплохая зарплата и если их не брать в профсоюз, то будет меньше членских взносов. Практика профсоюзной борьбы не раз показывала, чем оборачивается такая позиция, когда надо принимать решения, серьезно ущемляющие интересы администрации и собственников предприятий.

В большинстве **новых российских профсоюзов**, которые стали создаваться еще в СССР с конца 1980-х годов<sup>3</sup>, в более или менее жесткой форме принят классовый критерий членства. Их уставы не позволяют состоять в этих профсоюзах тем или иным работникам администрации.

Из Устава профсоюза «Единство»  
АО «АвтоВАЗ» (г. Тольятти) (1998 г.)

<sup>3</sup> *Объединение профсоюзов СССР СОЦПРОФ – 1989 г., Независимый профсоюз горняков – 1990 г. и т.д.*

«Не могут состоять в Профсоюзе административные работники, кроме мастеров (начальников бюро). ... Вступающий из числа мастеров (начальников бюро) становится членом профсоюза после принятия решения о его приеме профсоюзным комитетом первичной организации».

**Из Положения о первичной профсоюзной организации работников ЗАО «ДЖИ ЭМ-АвтоВАЗ» (2006 г.)**

«Членом профсоюзной организации может быть наемный работник предприятия, ... не наделенный полномочиями применять дисциплинарные взыскания и (или) изменять существенные условия трудового договора работника, включая право на перемещение...»

**Из Устава Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности (2006 г.)**

«Работник, наделенный работодателем организационно-распорядительными функциями, может быть членом профсоюза, только если за его прием или нахождение в профсоюзе тайно проголосовало простое большинство коллектива членов профсоюза подчиненного ему подразделения предприятия (учреждения)».

**Из Устава Межрегионального объединения профсоюзов Российской Федерации «Сибирская конфедерация труда» (2000 г.)**

**«2.1. <...>** Членами профсоюзов являются наемные работники физического и умственного труда, не обладающие:

- правом найма и увольнения работников;

- наложения дисциплинарных взысканий;
- нормирования и начисления заработной платы.

Распорядители рабочей силой нижнего уровня (инженеры, мастера, и т.п.) входят в профсоюзные организации по решению выборных профсоюзных органов.

**2.2.** <...> Профсоюз разрабатывает и проводит собственную рабочую идеологию, стратегию и тактику на основе общих (классовых) интересов своих членов.

<...>

**2.4.** Членство в СКТ несовместимо с национальной нетерпимостью, шовинизмом и враждебностью к вероисповеданиям».

Пока еще немногочисленные новые профсоюзы не раз оказывали гораздо более сильное воздействие на ситуацию на предприятиях и в стране, чем многочисленные старые профсоюзы, входящие в ФНПР<sup>4</sup>. Это, конечно же, связано с тем, что состав новых профсоюзов классово однороден, а также с тем, что новые профсоюзы, как правило, ориентированы на сознательное членство, на объединение наиболее активной части трудящихся.

Формирование самостоятельной и эффективной стратегии и тактики движений трудящихся невозможно, если наемные руководители будут по-прежнему состоять с ними в одних и тех же профсоюзах и потому будут по-прежнему в существенной мере определять позицию профсоюзов в их взаимоотношениях с собственниками предприятий, хозяйственной администрацией и властно-управленческими органами.

То же самое относится и к трудовому коллективу (собранию или конференции «работников организации», по терминологии нового Трудового кодекса РФ).

---

<sup>4</sup> Число членов профсоюзов, входящих в ФНПР, в постсоветский период постоянно сокращалось и на 1 января 2006 года составляло около 27,8 млн. человек (т.е. немногим более 40% занятых). Число членов новых профсоюзов, по оценкам экспертов, меньше примерно на порядок.

Собрание (конференция) работников организации принимает ряд важных для трудящихся решений, в частности такое важнейшее решение, как объявление забастовки или участие работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом. (объединением профессиональных союзов). Смешанный социально-классовый состав существенно влияет на меру радикальности позиции собраний (конференций), предопределяет в острых ситуациях соглашательский характер их решений.

Можно утверждать, что неблагоприятное для эксплуатируемых трудящихся соотношение социальных сил в России имеет место не в последнюю очередь потому, что профсоюзные организации, собрания (конференции) работников и представительные органы, которым поручается представлять и отстаивать интересы эксплуатируемых трудящихся, даже по формальным признакам не являются независимыми от «работодателей», а точнее, независимыми от наемной администрации, обслуживающей интересы реальных собственников предприятий.

В то же время при анализе проблем становления в России самостоятельного рабочего и профсоюзного движения следует учитывать, что в современных российских условиях инициатива создания нового профсоюза, независимого от администрации и реально защищающего интересы рядовых работников, нередко принадлежит именно мастерам или другим «промежуточным» фигурам. К тому же работники, принадлежащие к этой социально-профессиональной группе, чаще всего более грамотны, чем большинство рабочих в вопросах формирования оплаты труда, охраны труда и других областях, важных для выстраивания отношений рабочих с администрацией.

**ТРУДОВОЙ КОЛЛЕКТИВ**  
**(коллектив трудящихся, коллектив работников,**  
**работники организации)**



Трудовой коллектив — разновидность социальных общностей. Специфика этой социальной общности состоит, в том, что это, во-первых, сообщество *трудящихся*, а во-вторых, сходство некоторых существенных черт социального положения членов трудового коллектива, их интересов и социального поведения складывается на базе их принадлежности *к одной и той же хозяйствующей единице* (предприятию, или организации).

В истории существовали и существуют различные конкретные формы трудовых коллективов — община, артель, колхоз, коммуна, кибуц, кооператив, коллектив наемных трудящихся и пр.

К деятельности хозяйствующей единицы (социально-хозяйственного звена) причастны различные социальные фигуры — собственники, не являющиеся работниками предприятия; наемные управляющие (менеджеры); наемные рабочие; наемные специалисты (ИТР и др.); трудящиеся-совладельцы предприятий и пр. Кого причислять, а кого не причислять к трудовому коллективу — позиция на этот счет прямо связана с классово-идеологической позицией. В зависимости от нее либо подчеркиваются, либо затушевываются существенные различия социально-экономического положения и социальных ролей разных категорий работников предприятия.

**Как понимается «трудовой коллектив»,  
если признается существование эксплуатации.**

Концепции, признающие существование эксплуатации, трактуют трудовой коллектив с учетом формы собственности предприятия (организации), то есть с учетом реального распределения между работниками властно-управленческих функций.



На предприятиях **частнокапиталистического и государственного-капиталистического** секторов хозяйства граница между наемным трудовым коллективом (наемными трудящимися) и другими наемными работниками проходит там же, где граница между эксплуатируемыми трудящимися и работниками, которые в силу своей должности или профессии представляют и обслуживают в первую очередь интересы собственников предприятий (частных капиталистов, государства). Интересам трудящихся противоречит включение в трудовой коллектив наемных управляющих (администрации, руководителей различных служб).

Трудовой коллектив предприятий (организаций), находящихся **в собственности всех его работников**, составляют — с *формально-юридической* точки зрения — все работники-совладельцы, в том числе работники, выполняющие управленческие функции.

В то же время опыт функционирования в условиях капиталистической системы кооперативных предприятий и предприятий с акционерной собственностью работников показывает: *фактическое* распределение социальных ролей на таких предприятиях может значительно отличаться от их распределения, предусмотренного нормами законов и уставов предприятий. Управление такими предприятиями, как правило, монополизируется определенными группами работников (управляющими, специалистами), которым остальные работники фактически противостоят как трудовой коллектив эксплуатируемых трудящихся. Это показывает, в частности, опыт американской системы ЕСОП — Employee Stock Ownership Plan; опыт кооперативной корпорации города Мондрагона на севере Испании; наш отечественный опыт.

**Как понимается «трудовой коллектив»,  
если не признается существование эксплуатации**

В концепциях, отрицающих существование эксплуатации, трудовой коллектив понимается как совокупность всех его работников. Согласно этой позиции, к трудовому коллективу **частных и государственных капиталистических предприятий** относятся все наемные работники, включая высшую наемную администрацию. На практике это приводит не только к смешанному социально-классовому составу органов, выступающих в социально-трудовых отношениях от имени трудящихся, но и, как правило, к тому, что трудящимся навязываются решения, которые отвечают в первую очередь интересам собственников и администрации предприятий.

Для **социал-партнерских** подходов характерна непоследовательная, ситуативная трактовка трудового коллектива. Организация коллективно-договорных взаимоотношений на капиталистических предприятиях, основанная на идеях социального партнерства, предполагает проведение границ между работниками эксплуатируемого труда и работниками эксплуатирующего труда — вплоть до определения конкретного перечня должностей, относящихся к системе «работодатель».

Однако когда речь идет о конкурентной борьбе предприятий, идеологи социального партнерства (социального партнерства в понимании работодателей) отождествляют интересы рядовых наемных работников с интересами собственника и администрации предприятия. Решение актуальных для трудящихся проблем (сохранение рабочих мест, повышение зарплат, улучшение условий труда и пр.) привязывается к решению проблем, актуальных для собственника и обслуживающей его администрации, — сохранение и повышение конкурентоспособности предприятия. Принятие точки зрения собственника склоняет структуры, принимающие решения от имени трудового коллектива, соглашаться на массовые сокращения, на временное понижение заработной платы, на ухудшение режима и других условий труда якобы во имя выживания предприятия. Якобы — потому что достоверной информа-

ции о реальном положении предприятия рядовые работники чаще всего не имеют.

На предприятиях нередко образуются из числа рядовых работников группы, выступающие в союзе с администрацией и собственниками в ущерб интересам других членов трудового коллектива. Это обнаруживает условность и ненадежность формального подхода к определению трудящимися своих союзников, когда нужно выработать или усвоить эффективную стратегию защиты трудящимися своих социально-групповых интересов.

### **Представительные органы трудовых коллективов**

Существенно важна для осуществления функций защиты интересов трудящихся возможность создавать (особенно в больших коллективах) **представительные органы** трудовых коллективов.

Закон СССР 1987 г. «О государственном предприятии (объединении)» ввел норму, позволяющую создавать на государственных предприятиях *постоянные* представительные органы трудового коллектива – советы трудовых коллективов (СТК). Но одновременно этот закон открыл для администрации широкие возможности членства в СТК и руководства ими.

В Кодексе законов о труде РФ (действовал до 1 февраля 2002 г.) перечень полномочий трудового коллектива был довольно широким. КЗоТ разрешал осуществлять полномочия трудового коллектива советам трудовых коллективов на государственных и муниципальных предприятиях и не запрещал формировать постоянные представительные органы трудового коллектива на предприятиях других форм собственности. Однако ни КЗоТ, ни другие законодательные акты не препятствовали администрации полноправно участвовать в общих собраниях (конференциях) трудового коллектива, избираться в его представительные органы. На большинстве предприятий СТК, созданные в конце 1980-х годов, либо самораспусти-

лись, либо, сохранившись, функционируют с малой эффективностью для трудящихся.

Международная практика, напротив, имеет богатый опыт, позволяющий коллективу трудящихся осуществлять свои законные полномочия без вмешательства администрации. Одним из наиболее развитых в этом отношении является законодательство ФРГ. В нем строго регламентирован порядок формирования и функционирования представительных органов трудового коллектива. Одна из попыток заимствования опыта ФРГ в России – производственные советы в ОАО «АвтоВАЗ» (г.Тольятти), созданные в начале 1990-х годов взамен СТК. Но это мало что дало в части реального отстранения администрации от осуществления функций и полномочий трудового коллектива.

### **Трудовой коллектив и работники организации в российском законодательстве**

В Конституции РФ категория «трудовой коллектив» присутствовала вплоть до конца 1993 г., причем трудовой коллектив признавался Конституцией элементом политической системы общества.

В Конституции РФ, принятой 12 декабря 1993 г., нет упоминаний о трудовом коллективе.

В Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ) и в Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в редакции от 24 ноября 1995 г.) также нет понятия «трудовой коллектив». Нет такого понятия и в Трудовом кодексе РФ (ни в его первоначальной редакции, введенной в действие 1 февраля 2002 г., ни в его новой редакции, действующей с октября 2006 г.). Оно замещено во всех нормативных правовых актах понятиями «работники организации», «собрание (конференция) работников организации».

Определенные права работников организации как субъекта (одной из сторон) коллективных трудовых отно-

шений предусмотрены в Трудовом кодексе РФ. (Они значительно меньше, чем были в КЗоТ РФ). Представителями работников организации в коллективно-договорных отношениях, а также при реализации права работников на участие в управлении организацией и при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем могут выступать не только первичные профсоюзные организации, но и «иные представители, избираемые работниками» (ст. 29).

Участие работников в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы, согласно Трудовому кодексу РФ, осуществляется в таких формах, как учет мнения представительного органа, проведение представительным органом консультаций и обсуждений с работодателем, получение от работодателя информации, участие в разработке и принятии коллективных договоров, внесение предложений. Перечень форм участия работников в управлении организацией в Трудовом кодексе не является исчерпывающим. Кодекс допускает возможность иных форм участия работников в управлении (ст.52, 53). Но для реального участия в управлении организацией на стадии *принятия* решений работники должны добиваться включения соответствующих положений в коллективные договоры.

Использование для эффективной защиты и улучшения положения трудящихся тех возможностей, которые дают «работникам организации» действующие в России правовые нормы, в существенной мере затруднено смешанным, как правило, социально-классовым составом как собраний (конференций) работников, так и представительных органов работников. Их смешанный, как правило, состав влияет, в частности, на частоту применения такой формы разрешения трудовых конфликтов, как забастовка. По Трудовому кодексу не первичные профсоюзные организации, а именно собрание (или конференция) работников имеет право принимать решения об объявлении забастовки или об участии в забастовке, объявленной обще-

российским, межрегиональным профсоюзом или объединением профсоюзов (ст.410).

Трудовой кодекс накладывает весьма мягкие ограничения на участие в представительных органах работников таких лиц, которые, по должности или профессии, обслуживают интересы работодателей (ст.ст.20, 33, 36 и др.). В то же время с введением в действие новой редакции Трудового кодекса степень учета требований работников в коллективных договорах зависит не столько от «работников организации», сколько от конкретного состава представителей работников в комиссии по ведению коллективных переговоров. Трудовой кодекс не требует утверждать на собрании (конференции) работников организации ни проект коллективного договора, выдвигаемый от имени работников, ни его вариант, согласованный в ходе переговоров представителей работников и работодателей.

Стратегия либерализации социально-трудовых отношений, характерная сейчас как для Запада, так и для России, направлена на разобщение наемных работников, против их консолидации в трудовой коллектив (и в профсоюзы тоже). Прослеживается тенденция изменения трудового законодательства в сторону замещения коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений индивидуально-договорным их регулированием.

В среде российских законодателей есть сторонники принятия специального закона о трудовых коллективах, который должен (с учетом зарубежного и отечественного опыта) отграничить трудовой коллектив от администрации. Основные задачи такого закона усматриваются в том, чтобы обеспечить однородность социально-классового состава органов трудового коллектива (собраний, конференций, представительных органов), четко определить и расширить законные полномочия трудового коллектива на участие в собственности, прибыли и управлении организацией (предприятием). Был разработан ряд проектов закона о трудовых коллективах, но ни один из них не дошел и не

мог дойти до стадии предметного рассмотрения, поскольку в среде российских законодателей преобладает либеральная позиция, ориентированная на сужение прав трудящихся.

## ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ГОСПОДСТВУЮЩИХ И ПОДЧИНЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП В ОБЩЕСТВАХ РАЗНОГО ТИПА

=====

В таблице, которая приводится ниже, в схематическом виде (то есть с определенной долей упрощения) даны основные характеристики взаимоотношений господствующих (эксплуататорских) и подчиненных (эксплуатируемых) социальных групп в обществах разного типа в XX-XXI вв. – в тоталитарных социальных государствах, в развитых капиталистических странах, в странах периферийного капитализма.

### **1. Тоталитарные социальные государства –**

СССР (по меньшей мере с конца 1920-годов);  
гитлеровская Германия,  
Италия в период правления Муссолини и др.

*Принудительный* характер труда.

*Высокая степень эксплуатации* трудящихся.

Защищенность (обеспечение устойчивости) привычного уровня жизни трудящихся государственными гарантиями на принципах *минимизации, нормирования и стандартизации* потребления, *предельного ограничения свободы выбора* условий и образа жизни.

*Произвол* властей и администрации предприятий по отношению к трудящимся.

*Разобщенность, социальная пассивность* трудящихся.

Отсутствие социальных механизмов востребования и защиты трудящимися своих прав, свобод и интересов.

Отсутствие политических и гражданских прав и сво-



бод.

***Незащищенность права на жизнь и свободу.***

**2. Развитые капиталистические страны:**

***жесткий капитализм*** (либеральная, или англо-саксонская модель) – США, Великобритания и др.

Реальная *наемность (свобода)* труда.

*Эксплуатация* трудящихся.

Относительно высокий уровень оплаты эксплуатируемого наемного труда.

Защита трудящихся от социальных рисков (рисков бедности, нищеты, безработицы, бездомности, неграмотности, потери здоровья, риска опускания на «социальное дно» и пр.) с *опорой преимущественно на собственные силы*, а не на государственные социальные гарантии, а также защита работающих по найму трудящихся от социальных рисков *корпоративными* системами.

*Относительная слабость* рабочего и профсоюзного движения.

*Устойчивый перевес сил капиталистического класса* («работодателей»).

*Реальная возможность самоорганизации* трудящихся для востребования и защиты своих политических, гражданских и социально-экономических прав, свобод и интересов.

Соблюдение, как правило, *защищаемых законом* прав и свобод трудящихся.

**3. Развитые капиталистические страны:**

***осторожный, или социально «укрощенный» капитализм*** (рейнско-альпийская и скандинавская модели) – ФРГ после Второй мировой войны, Франция, Австрия, Бельгия, Дания, Швеция, Финляндия и др. (во второй половине XX века).

Реальная *наемность (свобода)* труда.

### *Эксплуатация трудящихся.*

Относительно высокий (но меньший, чем при жестком капитализме) уровень оплаты эксплуатируемого наемного труда.

Эффективная защита трудящихся от социальных рисков *государственными социальными гарантиями*, а также страховыми и коллективно-договорными механизмами.

*Систематическое организованное давление* трудящихся на власти и работодателей в целях востребования и защиты своих прав, свобод и интересов – политических, гражданских, культурных, социально-экономических.

*Относительное равновесие сил* класса наемных трудящихся и капиталистического класса.

Соблюдение, как правило, *защищаемых законом прав и свобод трудящихся*.

### **4. Периферийный капитализм** (*периферийно-зависимый, периферийно-«колониальный»*) – Россия, страны Латинской Америки и др.

Реальная *наемность (свобода)* труда.

*Высокая степень эксплуатации* трудящихся (намного выше, чем в развитых странах).

*Сегрегация (устойчивое разделение)* населения на нужное и ненужное мировому капиталистическому рынку. Оттеснение все более значительной части трудящихся (в тенденции – большинства населения) от участия в созидательной жизни общества (в социальную резервацию, на «социальное дно»).

*Нищенский* (по международным меркам) уровень оплаты эксплуатируемого наемного труда.

Отсутствие эффективной системы защиты трудящихся от социальных рисков.

*Неразвитость* (вплоть до практического отсутствия) организованного давления трудящихся на власти и работодателей в целях востребования и защиты своих прав, свобод и интересов.

*Диктат капиталистического класса* (властей и работодателей).

*Устойчивый и массовый характер нарушений* (несоблюдения) защищаемых законом прав и свобод трудящихся, систематическое ущемление их интересов и урезание прав и свобод.

## ПРОФСОЮЗЫ И КЛАССОВАЯ САМООРГАНИЗАЦИЯ ТРУДЯЩИХСЯ<sup>5</sup>

=====

Какова роль профсоюзов в становлении классовой самоорганизации и классовой борьбы трудящихся? Роль возможная и фактическая роль в современной России?

Но, прежде всего, – что такое «классовая самоорганизация», «классовая борьба» трудящихся? Точнее, **общеклассовая** самоорганизация, **общеклассовая** борьба?

Профсоюз, в котором состоят только эксплуатируемые трудящиеся (не состоит администрация), является *по своему составу* организацией трудящихся, то есть классовой организацией по составу. У нас в России, к сожалению, до сих пор лишь меньшая часть профсоюзов являются в этом смысле классовыми. Большинство профсоюзов (в первую очередь входящие в ФНПР) – смешанные по социально-классовому составу. Но состав – это далеко еще не всё.

Когда всерьез говорят, что самоорганизация и борьба трудящихся носят классовый (общеклассовый) характер, то противопоставляют такой уровень развития движения **групповой** самоорганизации и борьбе **лишь**

---

<sup>5</sup> В основе статьи - выступление на Региональной конференции «Профсоюзы в транснациональных компаниях: опыт социального диалога и конфликтов, стратегии укрепления и оргнаизинга». Москва, 12-13 ноября 2007 г. (Организатор конференции: IUF – Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей. Региональный офис – Восточная Европа и Центральная Азия).

**локального** масштаба. То есть противопоставляют общенациональную самоорганизацию и борьбу, ориентированную на интересы **всех эксплуатируемых**, самоорганизации и борьбе, ориентированной лишь на интересы какой-либо группы трудящихся – на интересы той или иной профессиональной группы или на интересы работников своего предприятия, своей корпорации, своей отрасли.

Предположим, что у нас появятся профсоюзы на тех предприятиях, где их сейчас нет, что они будут наращивать свою численность, будут требовать от своих работодателей улучшения своего положения, будут бастовать в поддержку своих требований. Придаст ли количественный рост профсоюзов сам по себе и количественный рост локальных забастовок действительно **новое качество** (новое свойство) рабочему и профсоюзному движению?

Ясно, по меньшей мере, что многочисленность старых (смешанных по классовому составу) профсоюзов мало что дала трудящимся. В начале 1990-х годов в старых профсоюзах состояли почти поголовно все работники, да и сейчас – около 30 млн. человек. Что это дало трудящимся? Отстояли ли старые профсоюзы интересы трудящихся в 1990 годы? Добились ли они чего-нибудь существенного для трудящихся в 2000-е годы? Нет, не отстояли, не добились.

Ясно также, что создание новых профсоюзов (без администрации) там, где их нет, увеличение числа членов профсоюзов – задачи весьма важные. Но это лишь одна из предпосылок общеклассовой самоорганизации и общеклассовой борьбы, которые только и могут дать **существенное и устойчивое** улучшение социального положения **всех** эксплуатируемых трудящихся.

Есть три важных аспекта (три стороны) проблемы становления классовой самоорганизации трудящихся, проблемы дорастания движений трудящихся до действительно классовой борьбы.

## **ПЕРВЫЙ АСПЕКТ – современное состояние рабочего и профсоюзного движения в России, трезвая его оценка.**

Принято стало говорить, что в России имеет место подъем рабочего и профсоюзного движения. Или же говорят, что наступил, по меньшей мере, перелом в рабочем движении, что оно пошло на подъем.

Действительно ли это так? Надо оценить то, происходит в нашем рабочем и профсоюзном движении по большому счету, не обольщаясь, без излишнего бодрчества. Это необходимо, чтобы верно видеть перспективы развития движения, сосредоточивать усилия на наиболее актуальных задачах.

В последнее время действительно происходит некоторое оживление рабочих на ряде предприятий – рабочие выдвигают требования, организуют забастовки или грозят забастовкой. На каких предприятиях? В *подавляющем* числе случаев – на новых предприятиях, входящих в транснациональные корпорации (ТНК), на отечественных предприятиях, работающих на экспорт. Активизация работников происходит, если имеют место следующие особенности ситуации (все или часть из них).

1) Первая и главная особенность. Это *успешно (прибыльно) работающие* предприятия. Хозяйева пока не собираются их закрывать.

2) Вторая особенность (характерная для предприятий ТНК). Работодатели на этих предприятиях ведут себя хоть и хуже, чем на Западе, но все же *не так дико, как наши*. В частности, не запикивают администрацию в профсоюз рабочих, если он вновь организуется.

3) Третья особенность. Преобладание молодого контингента рабочих. Среди молодых появляются инициативные люди, которые чувствуют себя увереннее пожилых рабочих, не боятся пока проявлять активность.

4) И четвертая особенность. На этих предприятиях зачастую создается такая ситуация, которая позволяет новому несогласительскому профсоюзу стать многочис-

ленным и получить формальные права в коллективно-договорном регулировании отношений с работодателем.

Создание независимого от администрации профсоюза, стремление заключить новый колдоговор, настрой на забастовку в целях отстоять выдвигаемые требования воспринимаются – в обстановке социальной разобщенности, социальной пассивности подавляющего большинства российских трудящихся - как перелом, как подъем рабочего движения?

Однако события такого типа, как на «Форд Мотор Компани» (ФМК) в г. Всеволожске – это сегодня редкость, пока лишь эпизод. Пример ФМК **не удается тиражировать**, хотя пример воспринят, стремление и попытки его тиражировать есть. Почему не удается? Потому что благополучные предприятия с новыми (без администрации) профсоюзами, объединяющими большинство работников, с молодыми инициативными и достаточно грамотными лидерами – это редкие исключения в России. То, что происходит на ФМК, нельзя повторить на неблагополучных предприятиях, где к тому же большинство работников входит в старый корпоративный профсоюз. Вот, к примеру, на АвтоВАЗе (г. Тольятти) – при всем уважении к горстке (по ВЗовским масштабам) рабочих, которые пытались организовать забастовку летом прошлого года, - никакого перелома ситуации, никакого реальной массовой активности как не было, так и нет.

**ВТОРОЙ АСПЕКТ** проблемы становления классовой самоорганизации и классовой борьбы трудящихся – **уровень выдвигаемых требований и их характер (масштабность).**

Есть ли принципиальное (качественное) изменение в уровне и характере требований? Такое изменение, которое можно считать переломом?

Нет, такого качественного изменения нет.

**Во-первых**, по-прежнему **невысок уровень** требований. Требования все еще не наступательные. В лучшем случае, уровень требований – **восстановитель-**

**ный**, то есть требования направлены на восстановление потерянного трудящимися, урезанного в 1990-2000 годы. Но это в лучшем случае. Потому что в большинстве случаев требования **все еще оборонительного** характера, направлены на сохранение сложившегося социального положения. К примеру, что значит требовать повышения заработной платы на 30%? Это значит требовать лишь компенсирования инфляции, неснижения реальной заработной платы. Почему? Потому что по товарам и услугам, входящим в круг потребления трудящихся (особенно низкооплачиваемых групп), инфляция составляет в последнее время, по оценкам специалистов, как раз около 30%.

**Во-вторых**, что особенно важно, требования по-прежнему носят **локальный** характер. Это требования преимущественно (если не исключительно) **к своему работодателю**.

Даже если бы сегодня забастовки с такими локальными требованиями проходили на всех благополучных предприятиях, это не было бы действительно классовый борьбой. Такая активизация – это групповая локальная, а не общеклассовая борьба. Конечно, борьба непростая, опасная, требующая мужества, а иной раз и героизма. Но создание профсоюзов на предприятиях и выдвижение требований к своему работодателю – это лишь одна из *предпосылок* классовой самоорганизации, общеклассового движения эксплуатируемых трудящихся.

Другое дело, если групповая локальная активизация рабочих благополучных предприятий перерастет в организованное, более или менее массовое и реальное внепарламентское давление *на власти и капиталистический класс в целом*. С полным правом можно будет говорить о подъеме рабочего движения, о становлении действительно классовый борьбы трудящихся, если будут освоены способы эффективного давления (в том числе непременно – практика крупномасштабных забастовок) с требованиями, *важными для всего класса наемных трудящихся*, – для работников и благополучных, и неблагополучных предприятий, для «заемных» и «незаемных», для



стариков и пенсионеров, для учителей и врачей, для школьников и студентов, для работающих и безработных.

Признаков перехода российских профсоюзов к общеклассовой, то есть к **политической** борьбе пока что нет. К тому же политическая борьба (политика) понимается в наших профсоюзах как борьба за то, чтобы провести несколько депутатов в ГосДуму или другие представительные органы власти. Сегодня это практически ничего не дает трудящимся. До сих пор нет ни одной более или менее влиятельной политической организации (действительно социал-демократической, социалистической или лейбористской), которая в законодательных и иных представительных органах весомо - на деле, а не на словах - отстаивает интересы трудящихся. Но есть реальность интеграции профсоюзов с партиями власти и сотрудничество профсоюзов с партиями-осколками тоталитарной КПСС, а то и с нацистскими, фашистскими организациями.

Сегодня профсоюзы освоили лишь самые *простейшие формы совместной согласованной борьбы* – письма поддержки, пикеты, телефонные атаки и т. п. Это лишь первые шаги к классовой солидарности. Не освоена наиболее действенная форма проявления солидарности – забастовки солидарности, хотя они и не запрещены в России законом.

Вопрос о характере (масштабности) требований - это одновременно и вопрос **о роли профсоюзов в социальных движениях**. Сегодня профсоюзы и социальные движения действуют (за редкими исключениями), мало пересекаясь. К примеру, приходится с сожалением констатировать, что рабочее движение, профсоюзы весьма мало проявили себя в истории с монетизацией льгот. Малочисленные митинги и пикеты – не в счет. Старики и инвалиды сами оборонялись от наступления властей. Не было ни одной забастовки работающего населения в поддержку обиженных стариков и инвалидов, не было организованной в национальном масштабе реальной борьбы профсоюзов за создание системы эффективной социаль-

ной защиты трудящихся, эффективной системы государственных социальных гарантий.

Роль профсоюзов в социальных движениях, в демократическом политическом движении, по логике вещей, должна быть ведущей – ведущей в смысле **силы, целенаправленности, устойчивости** давления. Профсоюзы объединяют людей, связанных с *созидательной* жизнью общества. Поэтому профсоюзы – самая здоровая и потенциально самая мощная социальная сила. Например, общероссийской забастовкой в отраслях жизнеобеспечения можно было бы многого добиться для всех трудящихся, а не только для работников этих отраслей. Без согласованной по целям забастовочной борьбы разных профсоюзов или же многомиллионных уличных выступлений ничего существенного добиться нельзя.

Социальные движения без профсоюзов не могут организовать сколько-нибудь серьезные протестные или наступательные акции. В арсенале социальных движений – малочисленные митинги, пикеты, голодовки, то есть методы, которые мало воздействуют на правящий класс. А российские профсоюзы, если и оживляются, то всё еще оуклены в локальной борьбе со своими конкретными работодателями. Профсоюзы **как бы не замечают** процесса социальной деградации общества, угрожающего роста «социального дна», угроз, связанных с антидемократическими тенденциями в государственной политике, с фашизацией массового сознания и молодежного поведения.

Приходится констатировать, что профсоюзное движение в России находится все еще в зачаточном состоянии, а не на переломе в сторону общеклассовой борьбы.

**ТРЕТИЙ АСПЕКТ** – перспективы становления классовой самоорганизации и классовой борьбы трудящихся с **учетом особенностей современного этапа глобализации капитализма.**

Социально-экономические реформы 1990-х годов включили Россию в процесс глобализации капитализма (в

мировое капиталистическое хозяйство) в качестве его периферии, в качестве страны, зависимой от развитых стран.

Правомерно ли в условиях периферийно-зависимого характера российского капитализма рассчитывать, что вслед за появлением ростков активизации трудящихся на благополучных предприятиях будет непременно происходить и оживление на других предприятиях и возникнет общеклассовая солидарность, общеклассовая борьба?

Нет. Такое рассуждение неверно. Глобализация в применительно к России (и не только к России) сопровождается процессом **сегрегации (устойчивого разделения)** населения на две неравные части – на меньшинство, нужное мировому капиталистическому рынку, и большинство, ненужное мировому капиталистическому рынку. Социальная сегрегация населения идет в России с начала 1990-х годов и все больше набирает силу. Положение большинства ныне неблагополучных предприятий и положение занятых на них трудящихся не будут улучшаться. Напротив, будут ухудшаться. Если, конечно, не переменится в корне позиция государственной власти, государственная социально-экономическая политика.

В условиях развития капиталистической глобализации правомерно прогнозировать два существенно разных направления перемен в рабочем и профсоюзном движении.

**Один из возможных вариантов** (пессимистический сценарий будущего).

Трудящиеся, занятые в *благополучных* производствах (на предприятиях ТНК, в экспортных производствах, в некоторых отраслях жизнеобеспечения), создадут на своих предприятиях классовые по составу и сильные профсоюзы, будут добиваться (в том числе забастовками) заключения приличных (для наших условий) колдоговоров, у них будут относительно высокая (для наших условий) зарплата и защищенность от социальных рисков корпоративными «социальными пакетами». Не исключено, что

профсоюзы таких предприятий и отраслей выработают стратегию совместных действий, совместного давления на работодателей в защиту своих *групповых* требований.

Организованность трудящихся, занятых в *неблагополучных* производствах (в силу именно их неблагоприятности, неконкурентоспособности), останется примерно на сегодняшнем уровне – старые корпоративные (согласительские) профсоюзы, немногочисленные новые (классовые по составу) профсоюзы, а то и вообще отсутствие профсоюзов или иных форм самоорганизации.

Вместо развития забастовочной активности (забастовкой на неконкурентоспособном предприятии вряд ли чего добьешься) в ход всё больше пойдут такие формы индивидуального и коллективного протеста, как голодовки, самоубийства и т. п. Возможно, что бесперспективность улучшения трудящимися своего положения подтолкнет их к немирным методам борьбы, что усилит недемократические политические тенденции в управлении общественными процессами.

Значительная часть населения в условиях развития капиталистической глобализации будет оттесняться от нормального участия в производстве, образуя обширную *социальную резервацию*. Труд в жизни этой части населения будет носить в лучшем случае эпизодический характер. Возможно, благотворительность, «гуманитарная» помощь будут поддерживать существование нищенствующей части населения. Возможно, что для этой части населения главными способами добычи средств существования станут криминальные способы, характерные для «социального дна». Возможно, что трудящиеся благополучных предприятий будут приветствовать применение жестких методов к «исключенным из общества», дабы они не нарушали покой благополучного меньшинства, отказавшегося от стратегии классовой борьбы.

**Второй из возможных вариантов** (оптимистический сценарий будущего).

Современное оживление активности работников благополучных предприятий не уйдет в песок и не остано-

вится на уровне групповой борьбы, а станет прологом к формированию новой стратегии трудящихся – стратегии солидарной общеклассовой, то есть **профсоюзно-политической** борьбы. Борьбы за достойный уровень жизни, достойный труд, права, свободы и интересы всех трудящихся. Вот тогда мы сможем с полным правом говорить о принципиальных переменах, о подъеме рабочего и профсоюзного движения.

Сегодня то место, где должны быть инициаторы, организаторы, координаторы общеклассового движения эксплуатируемых трудящихся занимают корпоративные профсоюзы и партии-осколки КПСС (КПРФ, РКРП-РПК и пр.). Необходимые предпосылки принципиальных перемен в российском рабочем и профсоюзном движении, предпосылки его подъема до уровня общеклассовой борьбы – устранение с общественной сцены корпоративных профсоюзов (типа входящих сегодня в ФНПР) и появление новых собственных политических организаций трудящихся с ясными целями и стратегиями общеклассовых действий.

## ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

**«...в настоящий момент здесь не существует  
подлинного рабочего движения...»**

*Из письма  
Фридриха Энгельса – Эдуарду Бернштейну  
(Лондон, 17 июня 1879 г.)*

«Английские рабочие движение вот уже ряд лет безвыходно вращается в узком кругу стачечной борьбы за повышение заработной платы и сокращение рабочего дня, причем эти стачки рассматриваются не как мера временной помощи и не как средство пропаганды и организации, а как конечная цель. Тред-юнионы даже принципиально, на основании устава, исключают всякое политическое действие, а следовательно, и участие во всякой общей деятельности рабочего класса как класса. ... О рабочем движении в Англии можно, следовательно, говорить лишь постольку, поскольку здесь бывают стачки, которые, удачен ли их исход или нет, не продвигают движение ни на шаг вперед. Когда подобные стачки, которые к тому же в последние годы застоя в делах зачастую намеренно вызывались самими капиталистами, искавшими предлога, чтобы закрыть свои фабрики, – когда эти стачки, при которых рабочий класс не двигается с места, раздуваются до размеров всемирно-исторической борьбы, как это делает, например, здешняя газета «Freiheit», то это, на мой взгляд, может только повредить делу. Не следует замалчивать то, обстоятельство, что в настоящий момент здесь не существует подлинного рабочего движения ...»

*(К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч. 2-е изд. Том 34.  
С.295. – М.: Политиздат. 1964)*

**Учебно-методическая литература**

**БЮЛЛЕТЕНЬ**

**ШКОЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ**

**№ 32**

Ракитская Галина Яковлевна  
**доктор экономических наук**

**КЛАССОВЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ  
В СФЕРЕ ТРУДА  
(МАТЕРИАЛЫ К СЕМИНАРУ)**

**Материалы к учебным семинарам  
для рабочих и низовых  
профсоюзных активистов**

Ответственный за выпуск  
Г.Я.Ракитская

**Школа трудовой демократии**  
119571, Москва, пр. Вернадского, 113-244

---

Подписано к печати 21.01.2008                          Тираж 200 экз.  
Объем 34 стр.  
Отпечатано на собственном ризографе

---

Распространяется бесплатно

=====