

**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
РАБОТНИКОВ  
ОАО «АвтоВАЗ» «Единство»**

**ШКОЛА ТРУДОВОЙ ДЕМОКРАТИИ**

---

**ПРОГРАММА СЕМИНАРА**

**ИНТЕРЕСЫ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
И ЗАДАЧИ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ  
ОАО «ЕДИНСТВО»  
В ПЕРИОД МОДЕРНИЗАЦИИ АвтоВАЗа  
ДО 2020 ГОДА**

**Тольятти  
9—10 января 2011**

**Материалы к семинару Профсоюза «Единство»  
и Школы трудовой демократии  
10 января 2010 г. Тольятти**

**ТЕМА:**

**Обсуждение**

**Стратегии развития автомобильной промышленности  
Российской Федерации на период до 2020 г.  
и Программы развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года  
с позиций социальных рисков и социальных  
перспектив наёмных эксплуатируемых работников**

**Преподаватели и ведущие на семинаре**

***Школа трудовой демократии:***

**Ракитская Галина Яковлевна** - доктор экономических наук, профессор, почетный член Профсоюза работников ОАО АвтоВАЗ «Единство»

**Ракитский Борис Васильевич** - доктор экономических наук, профессор, почетный член Профсоюза работников ОАО АвтоВАЗ «Единство», Заслуженный деятель науки Российской Федерации

***Профсоюз «Единство»***

**Золотарев Петр Анатольевич** – председатель первичной профсоюзной организации работников ОАО «АвтоВАЗ» «Единство»

***Из Всеобщей декларации прав человека  
(Декларация принята Генеральной  
Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.)***

**«... необходимо, чтобы права человека охранялись властью закона в целях обеспечения того, чтобы человек не был вынужден прибегать, в качестве последнего средства, к восстанию против тирании и угнетения...»**

## **ПОРЯДОК И СОДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТИЙ 10 января**

1. Представление участников семинара. О порядке работы  
*Ведущие: П. Золотарев, Б. Ракитский, Г. Ракитская*

### **2. ДИСКУССИЯ**

**Интересы трудового коллектива и задачи профсоюза работников ОАО «Единство» в период модернизации АвтоВАЗа до 2020 года**

*Ведущие: Ракитский Борис Васильевич,  
Золотарев Пётр Анатольевич*

3.1. Вступление к дискуссии – П.Золотарев,  
Б. Ракитский)

3.2. Разделение участников семинара  
на группы

3.3. Обсуждение в группах

3.4. Общая дискуссия

### **ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ СЕМИНАРА**

**Ведущий – Г. Я. Ракитская, П. А. Золотарев**

### **ВОПРОСЫ-ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ В ГРУППАХ И В ОБЩЕЙ ДИСКУССИИ**

1. Какова сейчас общая ситуация в российском Автопроме и на АвтоВАЗе.

2. Обсудим, каковы наши главные интересы в период модернизации АвтоВАЗа.

3. Проблемы занятости в ближайшие 10 лет и задачи профсоюза.

4. Проблемы, связанные с глубоким реформированием организации труда и технологических процессов.

5. Проблемы «щедрости поощрения» трудящихся за обеспечение модернизации. Соотношение роста заработной платы и роста производительности труда. Учёт инфляции.

6. Над чем думать и что немедленно начинать делать.

\* \* \*  
\*

***Школа трудовой демократии (ШТД)***

**119361, Москва, ул. Озёрная, 25 – 287.**

**Тел.: (495)437-04-97.**

**E-mail: <[grakitskaia@yandex.ru](mailto:grakitskaia@yandex.ru)>**

**Сайт ШТД: <<http://www.shkolatd.ru>>**

\* \* \*  
\*

Подготовил  
Ракитский  
Борис Васильевич

## Вступительные замечания

### *Кризис высветил проблему и дал толчок*

2008 год, может быть, войдёт в историю автостроения России как год «жареного петуха». Известно, что беспечный разгильдяй ничего не делает, пока жареный петух не клюнет. В 2008 он клюнул наш автопром, в котором неэффективные управленцы получают незаслуженные прибыли и которым по привычке патриотически гордятся многие работники.

Жареным петухом оказался мировой финансовый кризис.

Правительство России совсем не ожидало кризиса. Наоборот! За несколько месяцев до кризиса В.В.Путин обрисовал перспективы стремительного роста экономики России до 2020 года («План Путина»), а к августу 2008 Министерство экономического развития подготовило «Концепцию долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации» («Концепция 2020»).

И тут нежданно-негаданно – кризис. Он немало спутал штабные разработки, нарушил сроки, заставил забыть об удвоении ВВП к 2010 году. Но в принципе перспектива осталась без изменений, скорректировались прежде всего сроки. Это было подчёркнуто высшими должностными лицами.

В обстановке кризиса обострились и вышли наружу кое-какие из тех застарелых неблагоприятий, которые очень долго замалчивались. Отечественные отрасли обрабатывающей промышленности резко снизили производство из-за сокращения спроса на их продукцию. К примеру, производство легковых автомобилей в России сократилось

в 2009 по сравнению с 2008 на 59,4%, а производство автомобилей отечественных моделей — на 73,9%.

Во всей своей неприглядности обнажилось коренное свойство российского автопрома — его неконкурентоспособность.

Что такое неконкурентоспособность? Это всесторонняя, комплексная отсталость отрасли в целом и её ведущих предприятий. Отсталость организации производства, культуры производства, техническая и технологическая отсталость, отсталость научных и опытно-конструкторских разработок.

Правительство взялось спешно принимать разные меры. Их бы принимать гораздо раньше — ещё бы в 1990-е годы! Но вместо нужных своевременных мер, вместо требовательности к бизнесу государство слишком долго создавало ему тепличные условия, в том числе загораживало от конкурентов таможенными пошлинами. В конце концов гнойник разворовывания и ничегонеделания прорвался. Огромные средства вбухивает ныне российское государство в чёрную дыру приватизированного российского автопрома.

Среди мер есть и программные меры.

Министерство промышленности и торговли РФ разработало «Стратегию развития автомобильной промышленности Российской Федерации на период до 2020 г.». Разработаны программы развития ряда автокомпаний. Среди них — «Программа развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года».

Это важные документы. В них, конечно, освещаются в основном проблемы организации и развития производства. О социальных проблемах и перспективах, если и говорится, то мало. Работников же интересуют и должны интересоваться в первую очередь вопросы предстоящих социально-трудовых перемен и направленность таких перемен. В Стратегии и в Программе, вообще говоря, политика государства и политика администрации АвтоВАЗа по отношению к работникам заложены. Но говорится о них глухо, скупо, между прочим.

Задача нашего семинара — прояснить замыслы и подходы государства и администрации к социальной политике в автопроме России и на АвтоВАЗе. В итоге обсуждения вопросов станет больше, чем ответов. Но это уже будут осмысленные вопросы, подвигающие к активным профсоюзным и коллективным действиям

## **1. Ситуация**

«Стратегия развития автомобильной промышленности Российской Федерации на период до 2020 года» содержит ряд принципиальных оценок нынешнего состояния отрасли. Среди них выделим две:

1) Российский автопром по производительности труда отстаёт от лидеров мирового рынка в 2-3 раза;

2) Отрасль находится в кризисном состоянии. Если не переломить сложившиеся тенденции, то необратимый конец наступит уже в 2013-2015 году. Отрасль полностью деградирует (развалится).

Эти принципиальные оценки полностью относятся и к АвтоВАЗу.

### **Извлечения из «Стратегии развития автомобильной промышленности Российской Федерации на период до 2020 года»**

#### **2.2. Характеристика предприятий автомобильной промышленности, действующих на территории Российской Федерации**

...

1) традиционные российские производители (ОАО «АВТОВАЗ», предприятия «Группы «ГАЗ», ОАО «КАМАЗ», АМО «ЗИЛ» и др) — характеризуются наличием изношенной производственно-технологической базы, ограниченными источниками инвестиций, нехваткой современных технологий, недостаточностью масштабов выпускаемых автомобильных платформ и моделей, гибкости производства и профессионального менеджмента»

## **5. Оценка рисков реализации стратегии**

....

### **Социальные риски**

....

К социальным рискам также следует отнести сохранение вредных производств, травматизм, скрытую безработицу, переход наиболее компетентных и информированных работников российских предприятий в представительства зарубежных компаний.

## **Извлечения из «Программы развития ОАО «АВТОВАЗ» до 2020 года»**

### **2.6. Персонал**

Одним из ключевых факторов успеха для АВТОВАЗа является увеличение производительности труда и рост квалификации рабочего и административного персонала. При этом недопущение массовых сокращений, обеспечение оптимальной занятости и получение сотрудниками конкурентоспособной заработной платы — главные приоритеты АВТОВАЗа.

....

Основной задачей в области персонала до 2020 года является повышение производительности на 39% в 2020 году по сравнению с 2010 годом — до уровня сегодняшней производительности крупнейших международных OEM.

Планируется ежегодное «реальное» (без учёта инфляции) повышение заработной платы на 1,5%, то есть повышение средней месячной з/п с 17,5 т.р. в 2010 г. до 20,3 тыс. руб. в 2020 г. в текущих ценах. Данный шаг нацелен на компенсацию потерь покупательной способности, произошедшей в период финансового кризиса и постепенное отражение факта увеличения производительности и квалификаций персонала в его доходе. Дополнительно предполагается увеличение затрат на развитие персонала в 4 раза до 0,3 млрд. руб. в год к 2020 году.



Значительный рост производительности персонала требует глубокого реформирования организации труда и технологических процессов. Для этих целей потребуются инвестиции в размере 16 млрд. руб.

В результате модернизации, целевая численность сотрудников к 2020 году составит 69 тыс. чел. При производстве 1,2 миллиона автомобилей в год, тогда как по действующим нормативам предприятия под такой объём выпуска численность должна быть более 100 тыс. чел. Дополнительная экономия АВТОВАЗа от этих инвестиций составит около 26 млрд. рублей как эффект снижения затрат на персонал в результате модернизации.

## 2.

**В Программе развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года поставлена ЗАДАЧА ГЛУБОКОГО РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ.**

Модернизированный АвтоВАЗ сможет выпускать в 2020 г. 1,2 млн. автомобилей. По теперешним организационным и технологическим нормативам предприятия для такого выпуска потребовался бы персонал более 100 тысяч человек. При теперешних нормативах на одного работника пришлось бы в 2020 г. менее 12 выпущенных автомобилей, а по глубоко реформированным — 17,4, то есть на 45% больше.

Поставленная Программой задача **глубокого реформирования организации труда и технологических процессов** должна вызывать беспокойство профсоюзов и приковывать внимание всего коллектива. Предприниматель (администрация) не различает и не склонна различать такие факторы роста производительности труда, как, с одной стороны, её рост за счёт введения более производительной техники, технологии, повышения культуры организации и управления, а с другой — за счёт интенсификации труда (его уплотнения, большей напряжённости и т.п.). **РАБОЧИМ И ПРОФСОЮЗАМ НАДО БЫ ВЗЯТЬ НА СЕБЯ ОТСЛЕЖИВАНИЕ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ТРУДА И ВСЕХ**

**ТЕХ ИЗМЕНЕНИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И В ТЕХНОЛОГИЯХ, КОТОРЫЕ УХУДШАЮТ УСЛОВИЯ ЖИЗНИ ЧЕЛОВЕКА КАК НА ПРОИЗВОДСТВЕ, ТАК И В БЫТУ И В ОБЩЕСТВЕ** (например, коверкают личную и семейную жизнь, умаляют достоинство человека). Должное внимание в условиях модернизации надо уделить **ОХРАНЕ ТРУДА**. Обо всём этом Программа молчит.

## 2.

**Какую зарплату обещает Программа развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года**

В разделе «2.6 Персонал» сообщается, что планируется ежегодно повышать реальную среднемесячную зарплату по 1,5%. Будем надеяться, что администрация не прибегнет к такой «хитрости», как сдвигка повышения на конец календарного года.

При таких темпах роста реальной среднемесячной зарплаты она должна будет составить

Год	Тысяч рублей в ценах 2010	Тыс. руб. в ценах соответствующего года (с учётом ин- фляции)
2010	17,5	17,5
2011	17,76	19,25
2012	18,03	21,82
2013	18,30	24,36
2014	18,57	27,19
2015	18,85	30,37
2016	19,14	33,92
2017	19,42	37,85
2018	19,71	42,26
2019	20,01	47,18
2020	20,3	52,66

В «Программе...» объясняется, какие задачи должно выполнить ежегодное 1.5-процентное повышение реального среднемесячного заработка:

«Данный шаг нацелен на:

— компенсацию потери покупательной способности, произошедшей в период финансового кризиса и

— постепенное отражение факта увеличения производительности и квалификаций персонала в его доходе» (с.11).

Щедра или ничтожно мала, достаточна или недостаточна планируемая в «Программе...» прибавка реальной среднемесячной зарплаты?

Обсудим это с двух точек зрения.

***Планируемый рост реальной зарплаты на АвтоВАЗе до 2020 года совершенно не соответствует «Плану Путина» и правительственной «Концепции 2020»***

«Концепция 2020» предусматривает рост **реальных** доходов населения на 53-54% за первые 5 лет и еще на 64-72% за оставшиеся 8 лет (2012 – 2020). Всего за период 208-2020 **прирост** реальных доходов планировался на 150-165%, а рост – в 2,5-2,65 раза. Доходы – это, конечно, не то же самое, что заработная плата; но заработная плата — основная составная часть доходов, если брать население в целом)

А в **Программе развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года** предусматривается рост реальной зарплаты всего на 16% за 10 лет. Значит, планируется огромное отставание тольяттинцев-автозаводцев от роста благосостояния по всей России. А ведь уже и в 2010 г. реальная зарплата в среднем по России почти на 20% превышала среднюю автовазовскую. Это что же за бурная модернизация, которая опускает машиностроителей на дно, оттесняет в последние ряды по уровню жизни?

Тут важно определиться, соответствует ли политика зарплаты, заложенная в **Программе развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года**, той политике зарплаты (роста доходов), которая заложена в «Концепции 2020».

Политика зарплаты (доходов) отчётливо выявляется, как только считаешь щедрость поощрения за эф-

фективную работу. Годится для этого показатель соотношения роста заработной платы и производительности труда.

Вот какова «щедрость поощрения» за рост производительности труда в **«Плане Путина»** (в **«Концепции 2020»**) и в **Программе развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года**

Показатели	«Концепция 2020»		Программа АвтоВАЗа
	2008-2012	2013- 2020	2011- 2020
Рост производительности труда в размах	1,4 – 1,41	1,71 – 1,78	1,39
Рост реальных доходов населения в размах	1,53 – 1,54	1,64 – 1,72	
Рост реальной заработной платы в размах			1,16
% прироста зарплаты или дохода на 1% прироста производительности труда	1,0925	0,963	0,41

Вот видите: в «Концепции 2020» рост производительности и рост дохода идут в соотношении примерно «процент за процент». Если бы при модернизации АвтоВАЗа выдерживалось такое же соотношение, то к 2020 году средняя реальная зарплата должна была бы вырасти не на 16%, а на 39%. В ценах 2010 года она составила бы не 20,3 т.р., а 24,3 т.р. (в ценах 2020 г. — 63 т.р.).

Но и эти цифры недостаточны. В **Программе развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года** сказано, что когда на АвтоВАЗе производительность повысится на 39%, АвтоВАЗ по производительности достигнет сегодняшнего (2010г.) её уровня в крупнейших международных автокомпаниях. То есть будет отставать от них всего на 10 лет.

Если бы работникам АвтоВАЗа в 2020 г. стали платить сегодняшнюю зарплату в крупнейших, допустим, американских автокомпаниях, то ставка первого разряда была бы не ниже 7 долларов в час. За месяц  $7 \times 168 = 1176$  долл США. По курсу 30 рублей за доллар получается  $30 \times 1176 = 35280$  рублей. То есть минимальная зарплата была бы на уровне 35 т.р. А средняя по работникам (без начальства) была бы на уровне примерно 60 т.р. По справедливости, зарплата рабочих на АвтоВАЗе должна бы повыситься за период 2011 – 2020 не менее чем в 3,5 раза, а минимальная – не менее чем в 8 раз.

**Продолжая занижать уровень заработка, капитал при покровительстве российского государства обеспечивает себе фору в конкурентной гонке. Работник для капитала повсюду - не человек, а рабочая сила, а в России он ещё и фактор конкурентоспособности. Заниженная зарплата частично компенсирует нашим хозяевам очень низкую квалификацию управленцев, а также убогость и бесплодность отечественных научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок.**

### 3.

#### ***Не забывайте об инфляции***

Мы живём в стране, в которой инфляция используется государством как инструмент экономической политики. Правительство обещает снизить её, но обычно не удерживает инфляцию (рост потребительских цен) в обещанных параметрах. Официально инфляция за 2010 год составила примерно 8,5%. До этого была выше. По товарам народного спроса инфляция обычно выше, чем в среднем по всем товарам.

При рассмотрении роста зарплаты надо иметь в виду скорость обесценения денег (инфляцию). Покупательная способность заработка (реальная зарплата, или зарплата с учётом инфляции) рассчитывается делением суммы заработка на индекс инфляции. Например, зарплата за

два года выросла с 20000 руб. до 21000 рублей. Прирост заработка — на 5%. Это рассчитывается так:

$$21000 \text{ руб.} : 20000 \text{ руб.} \times 100\% = 105\%$$

Но за первый год из этих двух лет инфляция была 10%, за второй — 8,5%

Как же выросла реальная зарплата, то есть её покупательная способность? Надо рост денежной зарплаты разделить на рост розничных цен:

$$1,05 : 1,1 : 1,085 = 0,88.$$

Вывод: при росте денежной зарплаты на 5% за два года покупательная способность зарплаты (реальная зарплата) уменьшилась на 12% (у работника осталось лишь 88% прежней покупательной способности).

Когда обсуждаем перспективы модернизации АвтоВАЗа на период до 2020 года и рост заработка в этот период, надо учесть, какой будет инфляция. Если рассуждать здраво, то исходить надо не из заявлений правительства, а из жизненного опыта. Опыт подсказывает, что можно ожидать среднегодовой темп роста розничных цен в период 2011-2020 годов на уровне 10%.

Тогда уровень розничных цен вырастет к концу соответствующих лет таким образом:

2010 примем за 1 уровень цен 2010 года.

$$2011 \quad 1,00 \times 1,1 = 1,1$$

$$2012 \quad 1,1 \times 1,1 = 1,21$$

$$2013 \quad 1,21 \times 1,1 = 1,331$$

$$2014 \quad 1,331 \times 1,1 = 1,464$$

$$2015 \quad 1,464 \times 1,1 = 1,611$$

$$2016 \quad 1,611 \times 1,1 = 1,772$$

$$2017 \quad 1,772 \times 1,1 = 1,949$$

$$2018 \quad 1,949 \times 1,1 = 2,144$$

$$2019 \quad 2,144 \times 1,1 = 2,358$$

$$2020 \quad 2,358 \times 1,1 = 2,594$$

Средняя зарплата на ВАЗе в 2010 году равнялась (по данным **Программы развития ОАО «АвтоВАЗ» до 2020 года**) 17,5 тысячам рублей. Значит, чтобы только сохранить покупательную способность средней зарплаты на

ВАЗе она должна вырасти (с учётом вероятной инфляции) к 2015 году до 28,2 тыс.р.:

$17,5 \text{ т.р.} \times 1,611 = 28192,5 \text{ руб.},$

а к 2020 году — до 45,4 тыс.р.

$17,5 \text{ т.р.} \times 2,594 = 45395 \text{ руб.}$

**ВЫВОД: В КОЛДОГОВОРЕ НЕПРЕМЕННО ДОЛЖНА БЫТЬ ЗАПИСЬ ОБ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ ИНДЕКСИРОВАТЬ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ В ПОЛНОМ ОБЪЁМЕ (НАПРОЦЕНТ ФАКТИЧЕСКОГО РОСТА РОЗНИЧНЫХ ЦЕН). В ПРОТИВНОМ СЛУЧАЕ (ПРИ ИНДЕКСАЦИИ НЕ В ПОЛНОМ ОБЪЁМЕ) РЕАЛЬНАЯ ЗАРПЛАТА БУДЕТ СНИЖАТЬСЯ, КАК И БЫЛО УЖЕ В ПРОШЛОМ. Уж слишком мизерный рост реальной зарплаты планирует администрация на весь период до 2020 года.**

В период модернизации роль колдоговора необычайно возрастает. **БЫЛО БЫ ОЧЕНЬ ПОЛЕЗНО ВЫРАБОТАТЬ ПРОЕКТ КОЛДОГОВОРА НА ВЕСЬ ПЕРИОД МОДЕРНИЗАЦИИ, ЧТО ИМЕТЬ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ОРИЕНТИР ДЕЙСТВИЙ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ВО ВЗАИМООТНОШЕНИЯХ С АДМИНИСТРАЦИЕЙ,** Использование колдоговора в период модернизации может и должно бы стать предметом осмысления и профсоюза «Единство», и профсоюза АСМ, и всех объединений профсоюзов, в первую очередь КТР и МПРА, а также и нового Союза профсоюзов, где председательствует А.С.Иванов.