

УДК 330.117

**РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ПОВЫШЕНИИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ**

© 2010 г.

А.В. Золотов

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

ket205@ef.unn.ru

Поступила в редакцию 21.05.2010

Раскрывается позитивное влияние деятельности профсоюзов на повышение конкурентоспособности экономики. Показано, что профсоюзы способствуют повышению производительности труда, как выступая в качестве института «коллективного голоса», так и участвуя в формировании эффективной системы материального поощрения работников за высокопроизводительный труд, включающей рост реальной заработной платы и сокращение рабочего времени.

Ключевые слова: конкурентоспособность, профсоюзы, рост производительности труда, повышение зарплаты, сокращение рабочего времени.

Интернационализация производства усиливает зависимость социально-экономического развития современных стран от их конкурентоспособности.

Конкурентоспособность экономики означает, на наш взгляд, способность совокупного общественного капитала к устойчивому расширенному воспроизводству в условиях конкуренции между транснациональными корпорациями. Такая конкурентоспособность базируется на широкомасштабной реализации достижений НТП.

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

Между конкурентоспособностью экономики и фирм, безусловно, имеется единство. Именно крупные корпорации-лидеры НТП, осуществляющие инновации, образуют ядро совокупного общественного капитала промышленно развитых стран, обеспечивая расширенное воспроизводство их экономик в условиях обострения международной конкуренции. В свою очередь, развитие компаний-лидеров опирается на достижения национальной системы науки и образования, связано с достаточно высоким технологическим уровнем всех звеньев технологических цепочек.

Рост производительности труда, образуя объективную основу улучшения социально-экономического положения работников, соответствует их коренным интересам, что обуслов-

ливает 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...» [1, с. 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...» [2].

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

вливают на рост производительности труда в качестве института коллективного голоса [3, с. 542–543], 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.

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. То, что профсоюзы Швеции наиболее активно влияют на него, 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%¹.

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 минимума; определение максимального числа учеников у одного мастера в строительстве; ограничение субподрядов или обязательное использование собственных работников на сверхурочных работах» [3, с. 542–543].

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, зато соответствует интересам нормально-

го воспроизводства работников и безопасности пассажиров.

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.).

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 развитие [1, с. 246]. 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.

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 способны предупреждать подобное манипулирование показателем выработки, добиваясь оценки производительности по затратам и результатам труда рабочих.

Система поощрения работников за рост производительности труда включает, 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 заработной платы.

Вторая составляющая системы – увеличение реальной заработной платы в связи с ростом производительности труда, например, в такой пропорции: повышение зарплаты на 0,5% с увеличением производительности на 1%. Это непосредственно будет поощрять работников за повышение производительности 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 (пре-

мия), 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. Следовательно, закономерно доминирование доли постоянной части в заработной плате по сравнению с премиями, когда величина этой доли составляет 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.

Как свидетельствует опыт, система поощрения высокопроизводительного труда ростом реальной заработной платы выгодна и с точки зрения работодателя, и с точки зрения работников. Так, в ЗАО «Первый контейнерный терми-

нал» (г. Санкт-Петербург) коллективный договор включает в себя механизм повышения уровня реального содержания заработной платы, построенный на основе роста производительности труда работников. В результате, например, в 2005 г. зарплата докеров 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». Реакция представителя профсоюзного актива на эти меры работодателя была предсказуемой: «Естественно, что работники приложат дополнительные усилия, чтобы производительность труда увеличивалась и в дальнейшем» [5].

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).

С учетом сказанного, не удивительно, что в США «в обрабатывающей промышленности объединенные в профсоюзы работники трудятся производительнее, чем нечлены профсоюзов. Разница в производительности перекрывает оцененную разницу в заработной плате работников-членов профсоюзов и нечленов. 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» [3, с. 544–545].

Показательно, что компания «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» [5].

Рост заработной платы под влиянием профсоюзов нередко трактуется как основная причина инфляции, которая тормозит НТП и потому негативно влияет на конкурентоспособность экономики. Для понимания того, что деятельность профсоюзов 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 стоимость товаров с развитием капитализма также закономерно снижается.

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.

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 несколько 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, один раз в год, оставаясь в периодах между этими пересмотрами фиксированным. Рост цен на товары и услуги при фиксированной цене рабочей силы дает работодателям 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 посредством урезания общего фонда реальной заработной платы.

Прирост прибыли от инфляции при прочих равных условиях тем выше, чем стабильнее денежная заработная плата. Поэтому механизм инфляции базируется именно на фиксированном уровне заработной платы. И, наоборот, чем чаще осуществляются индексация заработной платы и повышение ее реального уровня, тем слабее становятся стимулы у предпринимателей увеличивать прибыль путем повышения цен, тем значительнее их заинтересованность в реализации достижений НТП.

Под воздействием организованной профсоюзными борьбой наемных работников государство начинает проводить экономическую политику, побуждающую капиталистов делать ставку на повышение производительности труда, а не на манипулирование ценами. Вот почему борьба профсоюзов за повышение реальной заработной платы способствует росту конкурентоспособности экономики.

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%². 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%³. Между тем, первая группа стран отличается мировым лидерством по уровню производительности труда, тогда как в странах второй группы уровень производительности труда многократно ниже.

Рост производительности труда означает сокращение затрат труда в расчете на единицу выпуска. В том случае, когда потребность в вы-

пускаемом 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 постоянной [7]. 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 зарплаты [8]. 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 и обеспечение конкурентоспособности экономики.

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» [9].

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) [10]. И все это при предположении, что заработок сокращается пропорционально уменьшению рабочего времени (хотя, в действительности, не требуется уменьшать заработную плату).

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 и противоположные интересы.

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.

Превращение передовой практики в обязательную для всех предполагает ее законодательное оформление. Государство считается с теми общественными силами, которые действуют активно, организовано, 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» [11].

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

В настоящее время профсоюзы 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» [12]. В программе «Задачи коллективных действий», утвержденной Вторым съездом Федерации профсоюзов России

15 мая 2008 г., 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» [13]. 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.

Так, по закону в Швеции установлена 40-часовая рабочая неделя, действующая в том случае, если стороны трудовых отношений не договорятся по-другому. 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 часов 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. 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 часов [14].

Выход за нормальную продолжительность 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 конкуренцию 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.

Таким образом, профсоюзы дают возможность объединенным в них работникам оказывать активное позитивное влияние на создание и реализацию предпосылок повышения конкурентоспособности экономики.

Примечания

1. Рассчитано по данным, представленным на сайте Японского центра производительности [4].
2. Использованы данные, представленные на сайте Международной организации труда [6].
3. Использованы данные, представленные на сайте Международной организации труда [6].

Список литературы

1. Freeman R. B., Medoff J. L. What Do Unions Do? N.-Y.: Basic Books, 1984.
2. Streeck W. 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.
3. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996.
4. http://www.jpcc-net.jp/eng/research/2009_11.html (дата обращения: 17.12.2009).
5. 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. С.114.

6. <http://laborsta.ilo.org> (дата обращения: 20.01.2010).
7. Friesen J. Overtime pay regulation and weekly hours of work in Canada // Labour Economics. 2001. № 8. P. 14.
8. Daе-oup Chang. Korean Labour Relations in Transition: Authoritarian Flexibility? // Labour, Capital and Society. Apr. 2002. V. 35. P. 18.
9. Леонтьев В. Экономические эссе. Теории, исследования, факты и политика / Пер. с англ. М.: Политиздат, 1990. С. 195–196.
10. Bell L.A., Freeman R.B. The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany // Labour Economics. 2001, № 8. P. 184.
11. Horowitz D. L. The Italian Labor Movement. Harvard University Press. Cambridge-Massachusetts, 1963. P. 137.
12. Galenson W. The world's strongest trade unions: the Scandinavian labor movement. Quorum Books, 1998. P. 57.
13. 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. С. 88.
14. <http://health.msn.com> (дата обращения: 06.03.2008).

TRADE UNIONS' ROLE IN INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE ECONOMY

A.V. Zolotov

Positive influence of trade unions' activity on the increase of economic competitiveness is revealed. It is shown that trade unions contribute to the rise of labour productivity both as a "collective voice" institution and by taking part in forming an effective system of incentives for highly productive labour. This system should include the growth of real wages and working time shortening.

Keywords: competitiveness, trade unions, rise of labour productivity, wage growth, working time shortening.