

УДК 316.334.22

А.А. Шиленко

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ НА ПРИМЕРЕ СИСТЕМЫ
АМЕРИКАНСКИХ ПРОФСОЮЗОВ**

Профессиональный союз как социальный институт, занимающийся мониторингом социально-трудовых прав впервые был образован в странах Запада и позже стал базой для организации сходной структуры в дореволюционной России. Эта организационная структура, претерпев преобразования в период первой половины XX века, сформировалась в советские профсоюзы. Однако в последнее время наблюдается тенденция снижения популярности профессиональных союзов в тех странах, в которых зародилось само понятие профсоюзов. Этому способствуют некоторые причины как экономического, так и политического характера.

Профсоюз, работник, работодатель, социально-трудовые права, «средний класс», трудовая миграция, акции протеста, бюрократическая структура

A.A. Shilenko

**COMPARATING THE STRUCTURE OF FOREIGN TRADE UNIONS
WITH THE SYSTEM OF AMERICAN TRADE UNIONS**

Trade unions as a social institution in charge of monitoring social and labor rights was first formed in the west, and later became the basis for organization of a similar structure in pre-revolutionary Russia. This organizational structure, having undergone transformation in the first half of the XX century, has become the foundation for the Soviet trade unions. However, there has been a tendency to reduce the popularity of trade unions in the countries where the concept of trade unions originated. The tendency is motivated by both economic and political factors.

Trade union, employee, employer, social and labor rights, social institution, «middle class», labor migration, protest, bureaucratic structure

Западные страны являются родоначальником движения идей о необходимости контроля за соблюдением прав работников. Именно на Западе при складывавшемся стереотипе о так называемой идее «свободе и равенстве для всех» впервые рабочие стали коллегиально искать поддержки своих социально-трудовых прав касательно условий труда. Происходит возникновение профессиональных союзов и их легитимация с последующим образованием теоретической базы. Профессиональные союзы закрепляются на Западе как системные структуры, направленные на поддержание гарантии соблюдения социально-трудовых прав работников как непосредственно при исполнении их обязанностей, так и относительно условий их жизни [9].

Западные модели становились базисной основой для формирования профсоюзных организаций в других странах с относительно развитой экономикой и желанием работников коллективно контролировать соблюдение их социально-трудовых прав. Глобальное распространение профессиональных союзов сопутствовало развитию глобальной же законодательной базы по социально-трудовым правам рабочих [7]. Одной из стран, на которую повлияло распространение желания рабочих контролировать свои права, стала Российская империя. В то время в России конца XIX – начала XX века профсоюзы оформились так же, как и в других странах, с примерно схожей политико-экономической ситуацией. Эволюция российских профсоюзов протекала от неформальных собраний рабочих до организованных коллективов. Последние уже могли оказывать влияние на руководство предприятия различными способами, такими как документированные требования для начального этапа переговоров и проведения различных акций при нарастании критичности ситуации. Среди таких акций можно, например, указать отказ работников от исполнения трудовых обязанностей и проведение протестов. Однако такие события как революции и смена политического режима в начале XX века повлияли на многие сложнейшие институты в России, в том числе и на оформляющиеся профессиональные союзы. Для новой власти в первое время было крайне нежелательно существование в стране каких-либо сторонних собраний, которые могли бы повлиять на складывающуюся политическую ситуацию, даже если эта структура на первых порах не предъявляла политических требований [8]. Профессиональные союзы попадали под эту категорию как некое собрание людей, пытающихся влиять на вышестоящие органы. Впоследствии новое правительство было вынуждено вновь организовать структуру, регулиющую трудовые права. Как в свое время пришлось в начале XX века в рамках НЭП возратить частную собственность, а в армию назначать офицеров царской армии, так пришлось создавать структуру профкомов, занимающихся регулированием условий труда работников. Но при ситуации, когда практически все предприятия находились в полной государственной собственности, новые профкомы теряли одну из главных характеристик – независимость. Профкомы стали такой же структурной единицей на предприятии как бухгалтерия и отдел кадров, и соответственно, не могли противодействовать собственному руководству. И лишь со временем, примерно во второй половине XX века, советские профессиональные союзы стали приобретать некоторые черты классических. После событий конца XX века в нашей стране под влиянием таких событий, как развитие частного предпринимательства и оформление новой законодательной базы согласно мировым стандартам, профсоюзы наиболее приблизились к идеалу классического объединения рабочих. Но при приобретении независимости профсоюзам приходится аргументированно требовать соблюдения прав рабочих. Парадоксальность заключается в том, что в те же годы конца XX века, если посмотреть на страны, в которых зародилось понятие «профессиональные союзы», можно проследить, что на Западе появилась тенденция к некоему отказу от профсоюзов и препятствованию их существованию [4].

Рассмотрим конкретный пример развития современной системы профессиональных союзов стран Запада. Американские профсоюзы показательны тем, что имеют одновременно достаточно развитую экономику и значительный территориальный охват. Экономическая система Америки определяется во многих сравнительных показателях как эталонный показатель при оценке экономического уровня развития других стран.

Прежде всего, стоит отметить, что зарубежные профсоюзы организуются по определенным критериям. Профсоюзы стран Запада подразделяются на «цеховые», то есть объединение людей определенной специальности; это обусловливается тем, что на крупных предприятиях образуются несколько профессиональных сообществ [12]. Другой вариант – «производственные» профсоюзы, состоящие из работников одного предприятия. Также профессиональные союзы могут иметь специфические особенности, например «конфессиональные», где отбирают работников по религиозному принципу.

Теперь перейдем непосредственно к ситуации с американскими профсоюзами. За последние несколько десятилетий в США развивается тенденция развития настроений среди предпринимателей о нежелательности существования профессиональных союзов. Данный вывод можно сделать по ряду моментов, связанных с процессом исполнения американскими профсоюзами своих обязанностей [9].

1. Нежелание руководства соблюдать некоторые требования. Большинство требований работников в итоге обозначают увеличение издержек и расходов. В условиях предпочтительности максимизации прибыли правление ставит работников в условия, когда либо работают дальше по принятым в организации правилам, без всяких профсоюзов, либо пусть ищут себе другое предприятие с профсоюзом. Кроме того, руководитель откровенно проводит на предприятии политику по применению санкций к активистам или желающим вступить в профсоюз. Санкции эти варьируются от предупреждений и незначительных штрафов до увольнения.

2. Профсоюз является одним из важнейших факторов формирования «среднего класса» [1]. Сегодня наблюдается постепенное уменьшение прослойки среднего класса при том, что существуют две показательные статистики по увеличению численности класса нижнего, а вторая по росту материального состояния группа выше среднего класса.

3. Конфликт на почве распределения рабочих мест между мигрантами и местными. С одной стороны, привлечение мигрантов экономически выгоднее, чем постоянная должность местного гражданина. С другой стороны, возросшее в последнее время недоверие к мигрантам, например антиисламские настроения, вызывает волны гонений на иностранцев, работающих на некоторых должностях.

4. Снижение общей активности профсоюзов. Лидеры профсоюзов всё в меньшей степени заинтересованы в участии в политической жизни страны. Это оказывает существенное влияние на общий статус структур профессиональных союзов, крайне негативно сказывается на способности профсоюзов принимать участие в оформлении законодательной базы не только по вопросам социально-трудовых прав [5]. Также американские профсоюзные активисты проявляют некую пассивность и излишнее стремление к компромиссам при решении конфликтов, в то время как их коллеги из европейских профессиональных союзов активно участвуют в проведении масштабных акций протеста в защиту своих прав совместно с другими категориями граждан, как, например, студенчество или эмигранты. Впрочем, для европейских профсоюзов, в частности стран Восточной Европы, актуальным становится отток из страны трудовых мигрантов из числа молодежи, стремящихся получить работу в соседних странах с более перспективной (на их взгляд) экономической ситуацией. В результате происходит «опустошение» «градообразующих» предприятий и уменьшение численности населения в некоторых населенных пунктах. Эта ситуация проявляется при анализе репортажей из стран Восточной Европы. Например, в репортаже И. Пивоваровой «Села-призраки» показаны несколько молдавских сел, опустевших после того, как молодежь уезжает работать в более крупные населенные пункты или зарубежье на работу [10]. Другой репортаж А. Яковлева «Латвийские медсестры уезжают работать в Германию» раскрывает проблему, что квалифицированным кадрам выгоднее работать за рубежом, чем в своей стране. В результате идет значительный отток кадров, и соответственно страдают отечественные отрасли [11].

Кроме того, отметим появление некоторых доводов, по которым отказ от сегодняшних американских профсоюзов может оказаться обоснованным.

1. Есть некоторые общественные структуры, чья деятельность совпадает с деятельностью профсоюзов. Например, департамент труда, также занимающийся решением проблем нарушения социально-трудовых прав работников, и в то же время и профсоюз, и департамент труда требуют от работников уплаты взносов, несмотря на дублирование функций.

2. Работа профсоюза непосредственно отражается на экономической деятельности организации, что влечет, например, увеличение издержек и увеличение стоимости продажи выпускаемой продукции или услуги.

3. Профсоюзные лидеры чрезмерно увлекаются «крайними мерами», с помощью которых они добиваются своих требований. Забастовки, прекращение выполнения трудовых обязанностей – хороший аргумент для руководства, чтобы прислушаться к требованиям работников, но это вариант на

частных предприятиях. Когда ведется агитация за проведение забастовки среди государственных и муниципальных структур, последствия могут иметь крайне негативный эффект для всей системы и спровоцировать нарушение жизнедеятельности граждан. Это характерно для забастовок медицинских работников, правоохранительных органов или городских служб. Требования бастующих выполнят, однако влияние на расходы общегородского бюджета будет несоизмеримо выше.

4. Профсоюз как типичная бюрократическая организация подвержен таким негативным явлениям как коррупция, протекция, дискриминация. Это проявляется в распределении должностей в организации на основе необоснованных привилегий или же препятствование занятию определенных мест представителями «с улицы».

5. Привлечение работников организации к работе в профсоюзе может привести к такому негативному явлению как снижение эффективности выполнения основного рода деятельности под предлогом необходимости совмещения с работой на профсоюз. Однако фактически эта «работа на профсоюз» может оказаться не такой уж объемной, а установленные нормы выработки придется перекрывать за счет сверхурочной работы других работников.

6. В крупных профсоюзах формируется достаточная материальная база, пополняемая членскими взносами. Основное назначение данных средств – использование их как резервных фондов по выплате компенсации рабочим при возникновении такой необходимости, например при невыплате зарплаты, а также из этой базы поступают материальные средства для проведения различных акций. Суть проблемы в том, что большие материальные активы профсоюзов могут сформировать стереотипное мнение о заинтересованности в их накоплении сторонних лиц, вплоть до представителей криминальных структур.

Итогом последних 20 лет является постоянная конфронтация американских руководителей организаций и работников, желающих создать профсоюз.

Работники ставят своей задачей доказать эффективность структуры профессионального союза для общего дела, показать другим работникам, что создание профсоюза – это не только своевременные взносы и дополнительные обязанности, но и реальный способ коллективно добиться исполнения обоснованных требований по соблюдению социально-трудовых прав [6]. Чем больше работников удастся привлечь, тем эффективнее будет профсоюз распоряжаться этим людским ресурсом. Более сложная задача – доказать руководству, что совместное с профсоюзом ведение деятельности позволит, несмотря на первоначальные издержки, повысить в конечном итоге эффективность производства. Далее для профсоюза необходимо добиться влияния на другие системные элементы, например на представителей политики для регулирования правовой базы. Данная цель достигается посредством поддержки кандидатов политических партий, на какую-либо должность различного уровня и/или предложений кандидатам включать в свою программу социально-трудовые аспекты. В итоге современный профсоюз будет обеспечен тремя важными ресурсами: людскими (материальные взносы и актив для проведения акций), экономическими (доказательство эффективности совместного планирования), законодательными (подтверждение требований в нормативной базе).

В противовес вышеизложенному руководство предприятия принимает меры по уже давно разработанным программам «ослабления профсоюзов». Прежде всего, провести «воспитательную беседу с работниками», применяя, как указано выше, различные меры воздействия, например, по увеличению норм работы, чтобы у работника не оставалось времени «заниматься» активистской деятельностью или угроза замещения на должности работника на нового, который относится к категории «низкооплачиваемого». К данной категории относят различных временных наемных рабочих с разной степенью квалификации от трудовых мигрантов до разовых квалифицированных специалистов путем применения процедуры аутсорсинга. Это совмещается с «работой с лидерами профсоюзов», которые чаще всего являются такими же работниками организации, только с более выраженной активной позицией. Дело в том, что в американском законодательстве установлен лимит на обязательное количество членов профсоюза, и при «недостижении» этого числа профсоюз не сможет претендовать на свою легитимность. Меньше людей – меньше ресурсов – меньше влияния. Вопрос максимизации прибыльности показывает, что издержки «сегодня» – это реальный расход предприятия «сегодня», а возможное увеличение эффективности «завтра» не всегда приведет к реальной прибыли «завтра». Что касается политики и взаимодействия с другими системами, руководство может симметрично ответить, привлекая на свою сторону кандидатов, предлагая им материальную поддержку их компании в случае помощи в принятии законодательных актов, «выгодных» руководству предприятия. И вот уже «ресурсы» работают на «другую сторону»: работники убеждены в том, что им спокойнее работать по-старому, без профсоюзов, требующих кардинальных и радикальных перемен; они согласны на зарплату, формируемую из «сегодняшней» прибыли, и не согласны «сегодня» отдавать свои «ре-

сурсы» (материальные или активистские), средства ради призрачной выгоды; оформляются поправки к законодательству, по которым профсоюзы если не полностью запрещаются, то хотя бы ограничиваются в своем влиянии.

«Вернемся» в нашу страну. После смены политического строя в конце XX века в новообразованной Российской Федерации пришлось «переделывать» многие структурные элементы и системы государства. Много, что существовало в Советском Союзе, уже не могло оставаться в том же виде по многим социально-экономическим факторам, например, отсоединение территорий новых самостоятельных теперь государств или же переход с практически тотального преобладания государственной собственности к набирающему обороты частному предпринимательству.

Перед нашей страной возник новый выбор: если мы не можем организовываться по старым принципам советских лет, а на выработку новых стратегий потребуется время, то выход – в заимствовании схожих стратегий. Проблема в том, что необходимо комбинирование различных стратегий в аспектах нашей страны. Принципы наших соседей из восточной Европы и ближней Азии не совсем подходят по тем критериям, что, несмотря на распад СССР, мы все еще являемся самым крупным государственным образованием. И наши масштабы, например, требуют разработки сложной системы взаимодействия центра и периферии. Но если основываться на опыте крупных сверхдержав (определяемых по соотношению территориально-экономического превосходства), то столкнемся с проблемой того, что, например, их экономика сформирована по несколько другим путям, нежели в нашей стране. Неоднозначность нашей страны не только по территориально-экономическим признакам, но и по другим критериям, например по культурным и демографическим, потребовала выработки комбинированных принципов и стратегий для нашей страны. Ситуация осложнялась тем, что с потерей территориальной в нашей стране произошло сокращение ресурсных баз, а также следует учитывать, что экономика страны в последние годы существования Советского Союза развивалась не самым лучшим образом. Оставшимися нам «в наследство» ресурсами надлежало распорядиться грамотно с минимальными потерями, чему явно не способствовали многие конфликты внутри страны в начале 1990-х годов. Так, методом проб и ошибок в течение уже около двадцати лет в нашей стране формируется стратегия развития, осложняемая, например, тем, что во взятых за образец государственных образованиях также происходят процессы как положительного, так и отрицательного характера: колебание валютных резервов, мировые кризисы, внутренние и внешние конфликты в странах, затрагивающие часто не только ближайших к ним соседей, но и страны, располагающиеся на «другом конце света».

Теперь пора сформулировать вопрос в рамках поставленной темы. Нужны ли в нашей стране структуры профессиональных союзов? Вышеперечисленные аспекты экономики и социально-трудовых отношений зарубежных стран, имеющих как позитивную, так и негативную окраску, аналогично представлены и в нашей стране [2]. Сегодняшний работник желает сформировать профсоюз по классическим принципам независимости и влияния. Необходимо доказать работникам, что образующаяся структура будет в некоторой степени отличаться от привычных советских профкомов, деятельность которых иногда стереотипно воспринималась как поверхностная и незначительная, убедить руководителей организаций в эффективности взаимодействия и обратной связи с рабочим коллективом. Это особенно актуально для частного предпринимательства, учитывая, что на крупных государственных структурах сохранился развитый бюрократический аппарат профкомов. И самое главное – это участие профсоюзов в формировании новой законодательной базы, которая также оформляется уже более 20 лет.

Отечественный работодатель, так же как и его западный коллега, стоит перед выбором о нужности профсоюза на его предприятии. Максимизация прибыли, издержки, установление уровня заработной платы – всё это неотъемлемая часть экономики организации. Кроме того, есть некоторые специфические моменты ведения хозяйственной деятельности в нашей стране. Например, это касается подбора рабочих кадров. У нас также есть своего рода группы граждан «с пониженной оплатой труда». Это различные возрастные группы, такие как молодые специалисты без опыта работы или старшевозрастная группа с опытом работы, но находящаяся в пред- и пенсионном возрасте. Особое место занимают трудовые мигранты. После распада СССР некоторые республики, приобретя независимость, вынуждены самоопределяться в своей стратегии экономического развития [3]. Будучи «оторванными от кормушки», новые страны вынуждены развивать собственные ресурсы. Это был один из факторов развития масштабной трудовой эмиграции работников в нашу страну из ближнего зарубежья. Отсюда конфликт дешевой рабочей силы и местных кадров.

Однозначно трудно судить о необходимости профсоюзов. На сегодняшний день существует необходимость в правоконтрольной структуре такого типа, так как многие вопросы слишком сложны

и требуют системного подхода. Очень сложно решить их силами отделов предприятия (кадрового отдела и бухгалтерии). И пока нет явной альтернативы, российские профсоюзы нужны.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шкаратан О. И. Новый средний класс на Западе (Полвека дискуссий, полвека перемен) / О.И. Шкаратан, С.А. Инясевский. М.: Общественные науки и современность. 2007. № 4. С. 49-66.
2. Веселкова Н. В. Профсоюзы и пресса: реальность и мифы / Н. В. Веселкова. М.: Социологические исследования. 2002. № 8. С. 128-136.
3. Симонян Р. Х. Средний класс в современной России: миф или реальность? / Р. Х. Симонян. М.: Общественные науки и современность. 2008. № 1. С. 37-49.
4. Джеймс П. Политика европейского и американского рабочего класса: левые, правые и центристы. Портал «The Official James Petras Website» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://petras.lahaine.org/?p=1871>
5. Джордж Ф.: «Кризис среднего класса угрожает могуществу Америки». Портал «Stratfor Global Intelligence News & Analysis» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.stratfor.com/weekly/crisis-middle-class-and-american-power>
6. Михаил Б. Начало конца американских профсоюзов. Портал «Земляки» [Электронный ресурс] Режим доступа: http://mainru.zemliaky.org/index.php?option=com_content&task=view&id=26&Itemid=2
7. Михаэль Д. Последний бой профсоюзов США. Портал «новый смысл-артель аналитиков». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://sensusunovus.ru/analytics/2011/02/20/5557.html>
8. Гидденс Э. Социология / Э. Гидденс; под ред. В.А. Ядова. М.: Эдиториал УРСС, 1999. 704 с.
9. Латова Н. Профсоюзы. Портал «Энциклопедия Кругосвет Универсальная научно-популярная онлайн-энциклопедия» [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.krugosvet.ru/enc/gumanitarnye_nauki/sociologiya/PROFSOYUZI.html
10. Репортаж И. Пивоваровой «Села-призраки» Национальное представительство МТРК «МИР» в республике Молдова 2012 г. Портал «YouTube» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.youtube.com/watch?v=mTQm5xmGwjg>
11. Репортаж А. Яковлева «Латвийские медсестры уезжают работать в Германию» Первый балтийский канал Латвия 2012 г. Портал «YouTube» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.youtube.com/watch?v=OMcplel1grY>
12. Цеховые профсоюзы. Портал «Словари и энциклопедии на Академике» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/sie/19683/цеховые>

Шиленко Александр Александрович – аспирант кафедры «Социология, социальная антропология и социальная работа» Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А.

Alexander A. Shilenko – Postgraduate
Department of Sociology, Social Anthropology and Social Work,
Yuri Gagarin State Technical University of Saratov

Статья поступила в редакцию 15.02.13, принята к опубликованию 20.05.13