

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.08

Е.В. Нехода, В.С. Чувакин**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ:
ВЧЕРА, СЕГОДНЯ, ЗАВТРА**

Анализируются основные направления и тенденции в развитии профсоюзного движения на примере США, Японии, стран Западной Европы и России. Акцент делается на необходимости трансформации профсоюзного движения и её движущих сил.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, профессиональные союзы, интересы наёмных работников.

Системообразующим элементом социально-трудовых отношений являются субъекты и их группы интересов, которые во многом определяют типы отношений (патернализм, партнёрство, субсидиарность, конфронтация, дискриминация), предмет отношений (вопросы найма и оплаты труда, профессиональное обучение, социальное страхование и защита), развитие тех или иных институциональных механизмов (социальное партнёрство, социальная ответственность бизнеса, социальная политика). Действительно, доминирование той или иной стороны (государства, работодателей или наёмных работников) в системе социально-трудовых отношений или, наоборот, согласование интересов и поиск компромиссов оказывают существенное влияние на развитие трудового законодательства, развитие систем социального страхования, в частности пенсионного, вопросы оплаты и условий труда, направления социальной политики и социально-ответственного поведения в трудовой сфере.

Формирование цивилизованной системы трудовых отношений (labour relations) началось с осознания интересов первоначально работодателей, затем государства и наёмных работников, что выразилось в создании союзов, защищающих интересы той или другой стороны, и развитии законодательства в трудовой сфере. Как известно, для защиты интересов наёмных работников вместе со становлением крупного промышленного производства стали формироваться профессиональные союзы¹. Профессиональные союзы (профсоюзы) представляют собой добровольное общественное объединение людей,

¹ Впервые профсоюзы возникли в годы промышленной революции в наиболее промышленно развитой стране мира – Англии. Профсоюзное движение в этой стране демонстрирует общие закономерности его развития, которые позже проявлялись и в других странах. Первые ассоциации рабочих имели строго локальный характер и объединяли только высококвалифицированных рабочих наиболее передовых отраслей. Так, одним из самых первых английских тред-юнионов считается созданный в 1792 г. союз прядильщиков Ланкашира. Наиболее активно формирование профсоюзного движения приходится на вторую половину XIX в.

связанных общими интересами по роду своей деятельности, и создаются с целью представительства и защиты прав наёмных работников в трудовых отношениях. Профессиональные союзы сыграли огромную роль в разрешении конфликтов в XX в., отстаивании коллективных интересов рабочего класса, развитии партисипативного управления. И хотя в настоящее время роль профсоюзов в системе социально-трудовых отношений существенно трансформировалась, неодинаковы их роль и влияние в различных сферах деятельности и странах. В настоящее время можно говорить о трёх базовых их типах.

1. Профсоюзы, которые действуют в качестве определённых групп работников в процессе заключения коллективных договоров в рамках системы социального партнёрства (Германия).

2. Профсоюзы, которые выступают в роли важнейшей составляющей системы так называемого «политического юнионизма». В данном случае профсоюзы тесно связаны с политическими партиями (Франция, Италия, Испания).

3. Профсоюзы, которые оперируют в качестве партнёров в рамках общих социал-демократических договорённостей (Австрия, долгое время Швеция).

Как уже было замечено выше, в настоящее время в результате трансформации системы общественных отношений существенно меняется и роль профсоюзов в защите интересов наёмных работников. Ряд авторов в России и за рубежом говорят о постепенном ослаблении их роли в защите интересов наёмных работников, связанной, прежде всего, с изменением структуры экономики (традиционно профсоюзы защищали интересы наёмных работников в отраслях массового производства, добывающей и обрабатывающей промышленности), форм занятости (расширением нетрадиционных форм занятости, работой на дому, гибкими формами занятости и т.п.), изменением организационных форм и управленческих структур (развитие и доминирование стратегических союзов и альянсов, гибких и временных структур, сетевых, модульных организаций), изменением системы ценностей и интересов, что выражается в персонализации трудовых контрактов, учёте личных качеств работников и притязаний. Появились и исследования, обосновывающие постепенное исчезновение с экономической и политической арены профессиональных союзов и выполнение ими своей миссии в защите интересов наёмных работников. Однако большинство исследователей, и мы разделяем их точку зрения, указывают на то, что, во-первых, как и сама система общественных отношений, профсоюзы и их деятельность существенно трансформируются, что находит отражение в формировании новых концептуальных основ их развития, и, во-вторых, негативные последствия глобализации, нового этапа технологического развития и структурные изменения в экономиках развитых стран ставят новые проблемы и вопросы перед профсоюзным движением, что также выражается в изменении основных направлений их развития в XXI в.

Понимание и исследование основных движущих сил, определивших в последние три десятилетия сокращение членства профсоюзов и утрату ими доминирующих позиций, позволяют объективно оценить роль профсоюзного

движения и определить основные направления их дальнейшего развития. Итак, данные процессы связаны:

1) с сокращением занятости в «старых» отраслях обрабатывающей промышленности, традиционном оплоте профсоюзов;

2) повышением уровня безработицы, которая поразила именно те категории трудящихся, которые были охвачены профсоюзами;

3) распространением частичной и неполной занятости;

4) усилением конкуренции, побуждающей предпринимателей свёртывать производство или переводить его на территории с низкими издержками на рабочую силу;

5) возросшей способностью капитала перемещаться в оффшорные зоны, что сузило возможности маневрирования профсоюзов в рамках колдоговорной системы, в том числе и по вопросу об установлении размера заработной платы;

6) усилением конкурентного давления рабочей силы третьих стран на рынки труда развитых как последствия иммиграции рабочей силы и интернационализации производства;

7) обострением конкурентной борьбы, выдвинувшей в число приоритетных задач предприятия снижение издержек производства, включая расходы на рабочую силу, что стимулирует предпринимателей к усилению давления на профсоюзы с целью получения от них уступок по коллективным договорам;

8) технологической модернизацией предприятий обрабатывающей промышленности, обычно связанной с ликвидацией рабочих мест, прежде всего для неквалифицированных и полуквалифицированных работников;

9) гибкостью работников и трудовых процессов, способных быстро переобучиваться, совмещать разные виды работ и на разных предприятиях; появлением «виртуальных» рабочих мест и распространением работы на дому, неполной занятости.

Влияние процессов глобализации и НТП на профсоюзное движение находится в центре внимания Международной организации труда (МОТ). В 1998 г. Международный институт социально-трудовых исследований начал осуществлять проект под названием «Организованный труд в XXI столетии». Для реализации данного проекта была создана специальная электронная система, связавшая профсоюзы с учёными МОТ в единую сеть. Таким образом, были заложены основы для ведения диалогов, обсуждения различных вопросов и проблем в режиме онлайн. Специалистами МОТ также было проведено сравнительное исследование о применяемых профсоюзами мерах и стратегий в связи с глобализацией. В исследовании приняло участие 15 стран, в том числе США, Япония, Швеция, а также ряд стран Южной Америки, Африки и Азии. Результаты проделанной работы позволяют сделать ряд важных выводов, главный среди которых тот, что перед профсоюзным движением встали две важные проблемы. Первая – рост неравенства в доходах между работниками. Это касается в первую очередь развивающихся и постсоциалистических стран. И вторая – появление на рынке труда работников с гибкими, нетрадиционными трудовыми отношениями, которые не вписываются в привычные рамки трудовых отношений и влияния на них профсоюзов.

Однако, несмотря на универсальность происходящих тенденций, в разных странах, в связи с различиями в типах профессиональных объединений и спецификой трудовых отношений неодинаковы и их роль и перспективы дальнейшего развития, что делает полезным изучение опыта развития профсоюзного движения.

Профсоюзы в США

Профсоюзное движение в США начало играть заметную роль в защите интересов рабочего движения и общества в целом в период становления экономики индустриального типа. В 1940–1970-е гг. рабочее движение с помощью коллективных переговоров обеспечило значительный рост оплаты труда и защиту работников от произвола администрации предприятий путём установления трудовых правил и процедур урегулирования трудовых споров. Профсоюзы играли и значительную роль в политической сфере, борясь за трудовое законодательство, в первую очередь за повышение минимальной оплаты труда и социальное страхование. Следует также отметить, что основу американской социальной модели, как известно, составляет философия, сводящаяся к тому, что человек свободен в выборе своего жизненного пути. Индивидуальный трудовой контракт предполагает свободу выбора работником приемлемых именно для него условий и оплаты труда, тогда как соглашение нарушает свободу выбора (по мнению американцев). В связи с этим в социально-трудовых отношениях возобладал принцип «дерегулятивности». Таким образом, профсоюзы в США вплоть до 1970-х гг. действовали в условиях доминирования общих ценностей, признававшихся всеми социальными партнёрами в сфере труда, наличием объединений работников и работодателей. Сами же трудовые отношения были стабильными и действия основных субъектов социально-трудовых отношений – прогнозируемыми.

В настоящее время лишь 9,5 % работников США состоят в профсоюзах. Своего пика членство работников в профсоюзах за всю их историю достигало 2 раза: в 1945 и 1955 гг. Общий показатель при этом был равен 35 %. С середины 60-х гг. прошлого века этот показатель начал снижаться, прежде всего за счёт изменения в структуре занятости в пользу тех сфер, где удельный вес организованных работников был низок. Начиная с середины 70-х гг. удельный вес членов профсоюзов падал практически во всех отраслях, включая и крупнейшие компании. Работодатели, в свою очередь, способствовали данной тенденции, не жалея средств на целенаправленную деятельность по работе с сотрудниками не вступать в профсоюзы, нарушая существовавшее, пусть и не в пользу наёмных работников, законодательство об их праве на создание подобного рода организаций. В 1977 и 1978 гг. предложение Конгресса США усилить ответственность работодателей за нарушение свободы работников вступать в профсоюзы было заблокировано в Сенате. А увольнение рейгановской администрацией в 1981 г. членов бастовавшего профсоюза авиадиспетчеров было воспринято как руководство к действию работодателями в отношениях с профсоюзами по своему усмотрению.

В последние десятилетия XX в., в условиях глобализации и научно-технического прогресса по причине проведения либеральной экономической

политики и распространения гибкой политики на рынке труда, в большинстве стран деятельность профсоюзов подвергалась значительным изменениям. Это напрямую касается и США. Технологические перемены привели в том числе к росту малых предприятий, географически разбросанных по территории страны, при одновременном сокращении числа крупных и поляризации работников по доходам. Таким образом, возник слой образованных, заботящихся о своей карьере, индивидуалистически настроенных работников, которые менее всего заинтересованы в классовой солидарности и в классовой борьбе. Но глобализация и научно-технический прогресс порождают и другие проблемы, в частности, появилось избыточное количество малоквалифицированных работников. Кроме того, в городах увеличился приток на рынок труда женщин и мигрантов.

Коренной перелом в профсоюзном движении США наметился после заключения соглашения о Североамериканской зоне свободной торговли (НАФТА), которое, в частности, показало, что пришло время кардинальных изменений в рабочем движении, если последнее намерено вернуть себе традиционную роль хранителя социальной солидарности и справедливости.

В 1995 г. во главе национальной федерации профсоюзов АФТ–КПП (Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов) стал Джон Свини. Он объединил вокруг себя сторонников перемен в профсоюзном движении, набрав их в состав высшего руководства АФТ–КПП. В рамках национальной федерации профсоюзов был образован «Комитет-2000», в который вошли 20 наиболее влиятельных и авторитетных членов Исполнительного комитета во главе с Дж. Свини. Исполнительным комитетом была разработана стратегия развития профсоюзного движения США, основной целью которого стало повышение имиджа профсоюзов и служение интересам своих членов.

Основные итоги новой администрации АФТ–КПП [1, 2].

1. Была развёрнута широкомасштабная работа по активизации местных профсоюзных советов, которых в стране насчитывалось около 600. Активно действующие советы принимали меры по защите интересов членов и нечленов профсоюза, организуя сотрудничество со всеми заинтересованными группами населения. Их главная цель – оказать целенаправленное воздействие на работодателей и побудить последних к ненарушению прав работников.

2. В 1996 г. АФТ–КПП приняла программу «Профсоюзный город». Чтобы стать «профсоюзным городом», центральные трудовые советы должны использовать методы стратегического планирования и осуществлять ряд мероприятий по восстановлению профсоюзного движения на своей территории. В плановые мероприятия входили: вовлечение не менее половины профсоюзных организаций на своей территории в программу проведения организационных планов; разработка местных организационных планов; меры по поддержке местными властями права на организацию и др. В 1999 г. 150 центральных трудовых советов стали «профсоюзными городами».

3. Была начата подготовка ведущих организаторов для укрепления и совершенствования организационной работы, а также начата кампания по разъ-

яснению в широких кругах прав выбора работником профсоюза на демократической основе. В 1998 г. в обновлённый профессиональный союз вступило новых членов на порядок больше, чем в любой другой год.

4. Проведённый анализ организационных структур корпораций также позволил сделать вывод о несоответствии структуры профсоюзов структуре работодателей. В большинстве случаев традиционный партнёр по коллективным переговорам имел достаточно полномочий, так как им теперь владеет крупная корпорация. Более того, корпорации всё чаще начинают использовать сетевую форму организации для повышения гибкости бизнеса и менеджмента и вовлечения партнёров в общие процессы, что усложняет деятельность профсоюзов. Таким образом, стало необходимым разрабатывать такие организационные формы профсоюзов, которые бы максимально соответствовали меняющимся структурам в бизнесе.

Чтобы преодолеть текущий кризис и заложить основы возрождения имиджа, профсоюзы США должны сыграть центральную роль, как это было сделано в 30-е гг. XX столетия, в решении неотложных социально-трудовых проблем. Несмотря на экономическую мощь и огромное влияние в мире, в США накопились проблемы, требующие неотложных мер по их преодолению. К числу основных можно отнести: 1) возрастание неравенства в оплате труда; 2) снижение возможностей для низкооплачиваемых работников в продвижении по службе и гарантий занятости; 3) сокращение степени охвата медицинским обслуживанием и пенсионными выплатами; 4) нестабильность занятости в целом, что ведёт к нежеланию фирм тратить средства на профессиональную подготовку.

Основная дилемма профсоюзов, таким образом, в современных условиях лежит в их способности решать новые социально-экономические проблемы. Конечно, только время может показать, справятся ли профсоюзы США с этой задачей.

Профсоюзы в Японии

Профессиональные союзы в Японии встроены в систему внутрифирменных трудовых отношений и систему коллективных договоров, также распространено проведение совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов. Ведущая роль в этой системе принадлежит профсоюзам, позиция которых придаёт трудовым отношениям гибкость, а в отношениях с предпринимателями направлена на согласование действий.

Коллективные переговоры в Японии начали развиваться в послевоенный период, когда социально-экономическая напряжённость в обществе способствовала формированию профсоюзного движения, причём на уровне корпораций и фирм, содействуя сотрудничеству предпринимателей и профсоюзов, а не конфронтации, как, например, это было в США. Коллективные переговоры ведутся с целью улучшения труда работников, повышения их социально-экономического статуса и уровня организованности и распространены на мелких и средних предприятиях (с числом занятых от 30 до 50 человек), где профсоюзы не имеют большого веса. Эта форма регулирования трудовых отношений распространена также в таких отраслях, как транспорт, связь, ус-

луги (до 80 % предприятий). В области страхования, коммунальных услуг эта цифра не превышает 50 % [3].

Особенностью японского типа коллективных переговоров является проведение их на уровне каждого конкретного предприятия. В связи с этим спектр обсуждаемых вопросов чрезвычайно широк:

1) вопросы, связанные с условиями труда, заработной платой, пенсионными выплатами и пособиями при увольнении; величиной рабочего времени, перемещением персонала, временных увольнений или перевода на другие предприятия;

2) вопросы, связанные с наймом, обеспечением безопасности на производстве, уведомлением о забастовках, а также определением отношения к тем работникам, которые в них не принимали участия;

3) вопросы, связанные с условиями профсоюзной деятельности: определение статуса освобождённого профсоюзного активиста на предприятии; использование помещений и оборудования, принадлежащих фирме; возможности заниматься профсоюзной деятельностью в рабочее время и многие другие вопросы.

Предприниматель согласно установившейся законодательной гарантии ведения коллективных переговоров не имеет права отказаться от участия в них без веских на то оснований, игнорировать существование профсоюзов, вести переговоры с отдельными работниками, а также в одностороннем порядке определять или изменять условия труда.

Для проведения переговоров создаётся специальный комитет, имеющий статус юридического лица, в качестве которого выступает пофирменный профсоюз. Отраслевые же союзы или их объединения, не будучи таковыми, привлекаются в качестве консультантов, экспертов. В состав комитета могут входить профсоюзные лидеры, представители вышестоящей организации, рядовые работники – члены профсоюза; со стороны администрации это могут быть менеджеры среднего звена, а также работники, занимающиеся с персоналом.

Пофирменные коллективные переговоры ведутся чаще всего на компромиссной основе, что, в свою очередь, позволяет добиться смягчения недовольства работников, регулировать их требования, находить решения, приемлемые для всех сторон переговоров. Всё это способствует стабилизации социально-трудовых отношений и отличает японскую систему коллективных переговоров от европейской и американской.

Уникальность японской системы социально-трудовых отношений характеризует и такая форма, как «весенние наступления» трудящихся. «Весенние наступления» выполняют функцию системы национальных и отраслевых форумов для ведения переговоров между профсоюзами и предпринимателями. Один из важнейших вопросов, обсуждаемых на форуме, это ежегодное повышение заработной платы в масштабах всей страны. Заметная роль при решении данного вопроса принадлежит отраслевым профсоюзам, роль которых в последние десятилетия несомненно возросла. Именно они задают тон на уровне уступок профсоюзов, готовят и корректируют многие другие вопросы в ходе коллективных переговоров и внесения их в трудовое соглашение.

Представленные предложения передаются для доработки пофирменным профсоюзам [4].

Японский тип трудового соглашения имеет также ряд особенностей в сравнении с американским и европейским трудовым соглашением. Этот документ в Японии носит более общий, абстрактный характер и по своему содержанию напоминает трудовой договор, который каждый наёмный работник заключает с предпринимателем. Договор же, в свою очередь, повторяет положение Закона о трудовых стандартах, в котором определяются отношения сторон по вопросам условий и оплаты труда, прав, обязанностей и ответственности работодателя в отношении работника и лояльность самих работников к работодателям.

Трудовое соглашение также устанавливает нормы труда, причём в Японии это максимальные нормы для работников данного предприятия, и гарантирует определённый срок их соблюдения. Соглашение определяет правила отношений профсоюзов и предпринимателей в сфере управления – совместные консультации, комитеты, советы. Большое значение в трудовом соглашении имеет мирное урегулирование трудовых конфликтов и неформальное решение большинства вопросов и проблем. Это обстоятельство формирует неопределённость многих положений трудового соглашения и широкого их толкования, что недопустимо для других стран. Трудовое соглашение также имеет пофирменный характер и, таким образом, не способствует контролю над рынком труда.

Трудовое соглашение согласно Закону о профсоюзах состоит из нормативной части и обязательств сторон. В нормативной части оговариваются условия труда, найма (что является прерогативой предпринимателя), увольнений, и эта часть распространяется на всех работников. Обязательства сторон регламентируют деятельность профсоюзов на предприятии. Действуют трудовые соглашения в течение одного–двух лет или по закону даже до трех лет.

Огромное значение в системе социально-трудовых отношений в Японии имеет система совместных консультаций предпринимателей и профсоюзов, которые по существу являются альтернативой коллективным переговорам. Система совместных консультаций начала вводиться с середины 50-х гг. XX в., и в 70-е гг. она стала основой японского типа участия работников в управлении производством. В настоящее время их проводят до 80 % профсоюзов и около 90 % предприятий; их широко используют компании, где нет профсоюзов. В эту систему вовлечено более 80 % всех наёмных работников предприятий государственного и частного секторов экономики.

Главная цель проведения совместных консультаций – достижение компромиссов и взаимопонимания основных субъектов социально-трудовых отношений и координация их действий. При совместных консультациях практически всегда наступает взаимопонимание, тогда как во время переговоров процедура разрешения интересов может привести к конфронтации и трудовому конфликту. Совместные консультации проводятся для обсуждения вопросов, связанных с управлением производством, что не является компетенцией коллективных переговоров. Это своего рода двусторонний канал обмена

информацией. С одной стороны, предприниматель передаёт профсоюзам данные, касающиеся управления и производства, с другой – получает от профсоюзов сведения, связанные с условиями труда. До 90 % японских профсоюзов с помощью совместных консультаций решают вопросы, связанные с рабочим временем и его продолжительностью, повышением заработной платы, окружающей средой предприятий, и социальные вопросы. Во многих случаях профсоюзы с помощью системы совместных консультаций пытаются урегулировать те проблемы, которые в западноевропейских странах регулируются коллективными переговорами, а в США их регулирование вообще затруднительно в рамках существующего законодательства и сложившейся системы социально-трудовых отношений. Более того, профсоюзные лидеры не только не выступают против администрации по вопросам персонала и управления производством, а действуют в её интересах.

Система совместных консультаций получила в Японии широкое распространение, так как отвечает интересам бизнеса, способствует снижению трудовых конфликтов, затяжных конфронтаций между наёмными работниками и работодателями.

В отличие от ряда европейских стран (например, той же Германии), в Японии нет формальной, оформленной на уровне законодательства системы совместных консультаций и круг решаемых вопросов зависит от уровня, на котором они осуществляются.

На *уровне участка* или *цеха* совместные консультации обычно не проводятся, а в рабочем порядке, с помощью тех же «кружков качества», согласовываются различные методы организации труда или их совершенствование, постоянное улучшение [5]. На *уровне отрасли* действуют консультационные советы, состоящие из представителей профсоюзов и предпринимательских организаций. На *уровне национальной экономики* функционирует ряд правительственных консультационных комитетов, в которые входят представители правительства, национального профсоюзного центра и федерации предпринимателей.

Главную роль совместные консультации играют на *уровне компаний* или *фирм*. Для их проведения в равной доле избираются представители наёмных работников и администрации. Однако следует добавить, что большую часть членов профсоюза даже не информируют о принимаемых решениях.

Между отдельными видами регулирования социально-трудовых отношений имеются довольно сложные формальные и неформальные связи. К настоящему времени сформировались три модели подобных связей. Первая модель – разделительная, когда совместные консультации лишь дополняют отношения профсоюзов и предпринимателей (38 % общего числа совместных консультаций). Вторая модель – соединительная, когда совместные консультации являются предварительным этапом коллективных переговоров (35 %). Третья модель – смешанная, когда все вопросы, в том числе и касающиеся коллективных переговоров, рассматриваются на совместных консультациях (27 %). Сама модель, в свою очередь, служит основой взаимного обучения и просвещения профсоюзных лидеров, управляющих персоналом и предпринимателей.

Использование той или иной модели зависит от позиции профсоюза на предприятии, размера самого предприятия, количества членов профсоюза. Подобные механизмы регулирования трудовых отношений (коллективные переговоры и совместные консультации) вписываются в теорию «пирога». Согласно этой теории отношения между трудом и капиталом не должны ограничиваться разделом «пирога» (прибылей), а распространяться на всю сферу управления персоналом и производством. А это требует тесного сотрудничества и взаимопонимания предпринимателей и профсоюзов, действующих в интересах наёмных работников. Именно на этом строится модель трудовых отношений в Японии: разделение прибыли осуществляется через коллективные переговоры, а вопросы её увеличения обсуждаются и решаются путём совместных консультаций, которые обеспечивают участие работников в управлении.

Анализируя круг вопросов, связанных с формированием и развитием профсоюзов и согласованием интересов работодателей и наёмных работников, необходимо отметить, что в Японии их институционализация строится на доминировании неформальных институтов над формальными. Именно в Японии прослеживается наличие тесной связи успехов в управлении и регулировании социально-трудовых отношений с культурой, национальными ценностями и традициями. И несмотря на то, что многие из основных положений японской модели в настоящее время пересматриваются, именно курс крупных японских компаний в послевоенный период на «опережающую», а не «догоняющую» модернизацию с опорой на национальные традиции позволил этим корпорациям, во-первых, выйти на мировой уровень организации управления производством и трудом, прежде всего с позиций конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках; во-вторых, превзойти многие компании на мировом рынке по таким параметрам, как качество продукции и услуг, гибкость производства, мотивация труда, социальный климат на предприятии. Именно эти показатели определяют в период глобализации и нового технологического прорыва конкурентоспособность фирмы. И главное, был задействован многовековой национальный опыт организации производства, труда и быта. Были успешно реализованы даже отдельные элементы феодального наследия страны – многовековые традиции коллективного принятия решений в общине, групповая работа в городе и на селе, ответственность работодателя (сюзерена) перед работниками (вассалами) за их благополучие [4].

Следует также отметить, что в последние десятилетия многие положения японского менеджмента пересматриваются, что отражается и на управлении трудовыми отношениями, устойчивых формах их институционализации и взаимоотношениях профсоюзов и работодателей. Это касается таких элементов, как система пожизненного найма, зависимость дохода работника от стажа, повышение гибкости работника, использование гибких режимов работы. Именно гибкость и неопределённость составляют основу социально-трудовых отношений в современных условиях, что, в частности, отражается и в учёте меняющихся интересов наёмных работников. Например, в Японии начинают пересматриваться отношения пожизненного найма, не подвергая

сомнению значимости коллективистских начал, чувства сопричастности, повышается гибкость в контрактах и постепенно осознаётся то обстоятельство, что увольнение не должно рассматриваться как самое жестокое наказание, после которого человек не может никуда устроиться. Последнее можно рассматривать и как возможность дальнейшего развития работников и применения его способностей в других компаниях и других видах деятельности.

Профсоюзы в Европе

Общими для большинства стран континентальной Европы является жёсткая система коллективных договоров (коллективный договор имеет приоритет над индивидуальными трудовыми контрактами и реализуется принцип солидарности), активность профсоюзного движения и доминирование на уровне компаний такого института, регулирующего социально-трудовые отношения, как производственные (рабочие) советы/комитеты.

Рассмотрение опыта стран континентальной Европы в коллективно-переговорном процессе представляет ценность и полезность с нескольких точек зрения. Во-первых, так называемая модель корпоративизма, понимаемая как максимальный учёт интересов основных участников трудовых отношений, наиболее полно проработана концептуально именно в европейских странах. Во-вторых, позволяет глубже понять институциональную среду формирования трудовых отношений и согласования интересов социальных партнёров. В-третьих, корпоративистская модель представляет собой признанный пример наиболее эффективного управления социальными конфликтами на производстве и позволяет понять глубинное значение принципов солидарности, координации и компромисса. На наш взгляд, есть и ещё одна причина – возможность адаптации этой модели к современной социально-экономической и политической ситуации в России.

Суть модели корпоративизма характеризуют следующие её базовые положения [6, 7]:

1. Централизованная система коллективных переговоров и доминирующая роль профсоюзов в переговорном процессе. В первую очередь эта система касалась жёсткого регулирования заработной платы, когда последняя устанавливалась для экономики в целом, а не на уровне отдельного предприятия или отрасли. Таким образом, фирмы были свободны в выборе объёма инвестиций и не были связаны требованиями более высокой заработной платы. Централизованная система переговоров по заработной плате способствовала росту объёма инвестиций, насколько позволял рост производительности труда, вела и к росту заработной платы. В свою очередь, наёмные работники были согласны на меньшую заработную плату при условии получения выгод от этого в обозримом будущем. Подобное текущее справедливое распределение заработной платы рассматривалось как необходимое условие следования политике солидарности.

2. Институционализация представительства профсоюзного движения в органах управления компаниями и среди правительственной бюрократии. Это обстоятельство значительно упростило процессы наблюдения за поведением всех участников трёхсторонних соглашений. Кроме того, такого рода

сотрудничество содействовало формированию «общего знания» относительно «кооперативного равновесия». На теоретическом уровне эти знания трансформировались в идеально-типическую модель европейского корпоративизма.

3. Государство как своеобразный «компенсатор» в данной модели. Это касается и вопросов регулирования заработной платы в сознательном ограничении её повышения, и проводимой политики занятости. «Социализируя риски безработицы» посредством политики поддержания занятости и предоставления пособий по безработице, правительство способствует ответственному стратегическому поведению профсоюзов.

4. Ориентация отношений между компаниями, наёмными работниками и владельцами капитала на долгосрочный период. Этому способствует финансовая система, позволяющая осуществлять долгосрочные проекты компаний, а также система образования и профессионально-технического обучения, включающая длительный начальный период. Например, в Германии лишь 20 % работников не имеют документально подтверждённой квалификации, а система ученичества охватывает почти 50 % выпускников школ.

5. Институционализация компромисса между трудом и капиталом, закрепление на законодательном уровне в большинстве стран рабочих советов и возможности участия работников в управлении предприятием и принятии решений. Демократия в управлении предприятием как система отношений между работодателями и работниками, в рамках которой обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов, является важнейшей составляющей корпоративистской модели и важнейшим институциональным механизмом регулирования социально-трудовых отношений.

В связи с последним положением следует отметить, что национальная практика участия работников в управлении предусматривает две модели производственных советов: немецкую и французскую.

Первые системы участия трудящихся в принятии решений на предприятиях в Германии начали формироваться ещё в начале XX в. [8, 9]. Однако именно после Второй мировой войны складывается современная концептуальная модель участия работников в управлении предприятием, ставшая продуктом длительного эволюционного развития, в результате чего она оказалась наиболее развитой и законодательно отрегулированной.

Концепция хозяйственной демократии была впервые выдвинута в 1928 г. на Гамбургском профсоюзном конгрессе. Сущность концепции составило положение о возможности реализации и совмещения демократических и социальных принципов в управлении предприятием с экономическими (рыночными) принципами. В этом заключается дуализм модели корпоративизма в период становления и развития экономики индустриального типа. В более поздний период основные положения и принципы концепции участия работников в управлении предприятием легли в основу Программы профсоюзов (1966 г.) и Закона о коллективных договорах (1969 г.); также были приняты Акт об участии в принятии решений (1951 г.) и Акт «Конституция труда» (1952 г.), которые определили права трудящихся на участие в принятии важных решений.

Однако одним из первых нормативных актов, законодательно оформивших право участия работников в управлении предприятием, стал Закон об Уставе предприятия (1928 г.). Целью данного закона стала реализация на институциональном уровне идеи сотрудничества сторон социально-трудовых отношений путём вовлечения работников в управленческий процесс. В 1988 г. в его новой редакции он уже распространился на все предприятия частной формы собственности с числом занятых 5 и более человек. На предприятиях, где занято более 100 человек, на законодательной основе предусматривается образование экономической комиссии, обладающей информационными и консультационными правами в экономической сфере предприятия [10, с. 89–95].

Участие трудящихся в управлении предприятием и принятии решений может осуществляться в двух формах:

1. Информирование наёмных работников работодателями или их представителями о предстоящих кадровых изменениях, изменениях в стратегии предприятия и т.д. Также данная форма предполагает консультирование обеих сторон по наиболее важным аспектам управления.

2. Представительство работников (производственные советы) и их непосредственное воздействие на принятие решений. Эта форма закреплена законодательно с правом решающего голоса производственных советов.

Характерной особенностью германской модели производственных советов является их распространение не только на уровень предприятий, но и на другие уровни. В связи с этим различают следующие уровни:

Уровень рабочего места или рабочей группы. Как правило, на этом уровне решаются вопросы, связанные с техническими условиями трудового процесса, сотрудничества с коллегами, качеством материалов, условиями труда, вознаграждением. Могут решаться и кадровые вопросы, связанные с принятием и увольнением работников.

Уровень компании. На этом уровне работники уже участвуют в решении стратегических для предприятия вопросов: разработке видения и миссии, цели и задач развития, инвестиций и финансирования, распределения прибыли. Компания в данном контексте рассматривается как хозяйствующая единица со статусом юридического лица.

Третий уровень рассматривает предприятие как техническую единицу, структурообразующий элемент компании в целом, что, в свою очередь, может включать несколько предприятий. На этом уровне решаются вопросы оплаты труда, социального обеспечения работника и социальной защиты на производстве.

Уровень взаимодействия предприятий и профсоюзов. На данном уровне наёмные работники и предприниматели принимают участие в решении проблем отраслевого и межотраслевого характера.

Французская модель комитетов предприятий представляет собой совместные органы работников и работодателей [11, 12]. Во Франции также распространены две формы представительства трудящихся:

1. Делегаты персонала, избираемые всем трудовым коллективом на предприятии, где занято свыше 10 работников. В их функции входят: доведение

до администрации индивидуальных и коллективных требований работников по вопросам охраны труда, продвижения по службе, улучшения условий труда; передача в инспекцию по труду жалоб и замечаний по вопросам соблюдения законов и правил. Для выполнения предусмотренных обязанностей делегатам персонала предоставляется не менее 15 оплачиваемых часов в год. Администрация также обязана предоставлять помещение для работы и проведения собраний.

2. Комитеты предприятий, которые создаются на промышленных, торговых предприятиях и учреждениях с числом занятых не менее 50 человек. Они действуют на двусторонней основе, и возглавляет их руководитель предприятия или его представители. Комитеты выражают коллективные интересы всех работников, занятых на предприятии. Администрация обязана предоставлять в их распоряжение экономическую информацию, консультироваться с комитетами по вопросам организации труда, управления и в целом общей деятельности предприятия. В введении комитетов предприятий находятся и все социально-культурные учреждения. В рамках всей компании функционируют объединённые комитеты.

Исследования показывают, что почти три четверти соглашений об организации производственных советов функционирует в соответствии с французской моделью совместного представительства. В Греции производственные советы представляют только работников. В Нидерландах на предприятиях с количеством занятых не менее 10 человек создание таких советов обязательно и ответственность за этот процесс возлагается на работодателя. В Бельгии производственные советы также обязательны и состоят из представителей и работников. В Великобритании производственные советы не приняли устойчивых форм на законодательном уровне и под ними понимают различного вида комитеты работников, а также совместные комитеты работников и работодателей, организованные на уровне предприятий.

Начиная с 1980–1990-х гг. трудовые отношения в большинстве европейских стран претерпели значительные изменения. В рамках кризиса модели корпоративизма позволим ещё раз систематизировать группу факторов, инициирующих процессы трансформации социально-трудовых отношений и профсоюзного движения, специфичных в том числе, в европейских странах:

1. Глобализация мировых процессов, процессы общеевропейской интеграции и усиление роли транснациональных компаний.

2. Снижение влияния профсоюзов и снижение количества их членов. Например, в 90-х гг. французские профсоюзы насчитывали лишь половину состава середины 70-х гг., несмотря на то, что трудящиеся по-прежнему видят в профсоюзах защитников своих интересов по причине несовпадения интересов работодателей.

3. Выход из-под государственного контроля переговорного процесса между предпринимателями и трудящимися.

4. Технологические изменения и широкое распространение в управлении производственными процессами информационно-коммуникационных технологий. В связи с внедрением новых технологий обнаружили тенденции к достижению «гибкости»: гибкость рабочего времени, в оплате труда; гиб-

кость при выполнении производственных заданий. Гибкость определила и общую тенденцию изменений в подготовке персонала – с ориентацией последней на учёт интересов и специфики данной компании, а не промышленности (отрасли) в целом, как это было ранее.

5. Возникновение новых форм управления, новых управленческих структур (сетей) и новых форм участия работников в управлении компаниями. Новые системы требуют и новых трудовых соглашений, и новых квалифицированных профилей работников. Основные работники получают относительно стабильную гарантированную заработную плату, доступ к внутренним рынкам труда, надёжные трудовые договоры. Помимо этого, они уже сами могут приобретать дополнительные профессиональные навыки в рамках организации или при выполнении отдельных производственных заданий.

6. Европейские промышленные предприятия в связи с динамизмом и неопределённостью изменений всё меньше ориентируются на рентабельность продукции, ценовую конкуренцию, высокотехнологичное массовое производство. Новые «вызовы» требуют от компаний ориентации на высокий уровень профессионализма работников, высококачественную конкурентоспособную продукцию для конкретного заказчика, повышенную заработную плату «звёздам» компании.

Децентрализация социально-трудовых отношений и переговорного процесса, согласование деятельности профсоюзов с новыми возможностями работников в рамках переговорного процесса, помощь отдельным работникам со стороны профсоюзов, повышение гибкости и индивидуализации трудовых договоров – вот основные направления изменений трудовых отношений в европейских странах.

Европейская интеграция позволяет говорить о следующих основных тенденциях в этих процессах:

1. Коллективно-договорная система начинает действовать на общеевропейском уровне. К настоящему времени уже подписаны коллективные соглашения в двух отраслях – сельском хозяйстве и пищевой промышленности [13].

2. Регулирование стало также носить общеевропейский характер. В марте 1999 г. была достигнута договорённость между европейскими партнёрами об ограничении постоянного продления индивидуальных трудовых соглашений, не дающих работникам прочных социальных гарантий.

3. Создание советов трудящихся «европредприятий», т.е. компаний и фирм, имеющих подразделения в странах Евросоюза. Это, в свою очередь, означает перевод системы консультаций с трудящимися также на общеевропейский уровень. В 1994 г. была принята Директива 04/04/ЕС об образовании европейского производственного совета, или процедура по информированию работников на предприятиях на уровне европейского сообщества. Цель принятия данного документа – улучшение информирования и консультирования работников на предприятии и в группах предприятий на уровне ЕС [13]. В настоящее время директива действует в большинстве стран-членов ЕС, кроме Великобритании и стран Европейского экономического пространства (Лихтенштейн, Исландия, Норвегия).

Доминирующей тенденцией социально-трудовых отношений европейских стран является и индивидуализация трудовых контрактов (часто бессрочных), под которые подведена прочная законодательная база. Основу гибких (атипичных) трудовых контрактов составляют следующие характеристики: 1) степень подчинения работника работодателю; 2) время действия контракта (неопределённый срок, временный, сезонный); 3) организация рабочего времени (неполный рабочий день, гибкий график, работа на дому); 4) использование рабочего места и принадлежность предметов и средств труда (материалов, оборудования).

В профсоюзном движении основные изменения касаются, прежде всего, организационных стратегий и сохранения возможности их влияния на социально-трудовые отношения на качественно новом уровне. Главный вызов для профсоюзов всех европейских стран – представительство интересов работников с нетрадиционными условиями труда и предоставление новых видов услуг своим членам. Уже свершившиеся изменения в трудовых отношениях и социальные предпочтения ведут рабочее движение к союзам и коалициям с организациями гражданского общества, преследующими те же цели. Профсоюзы совместно с государством и бизнесом смогли мобилизовать ресурсы для непрерывной профессиональной подготовки и повышения квалификации наиболее уязвлённой части работников; взяли на себя ответственность в оказании помощи государству в предоставлении разного рода услуг – образовательных, социальных, культурных, организации отдыха работников и членов их семей. Также стало развиваться сотрудничество с работодателями по вопросам создания новых условий функционирования трудовых отношений на основе управления человеческими ресурсами, поскольку тенденцией стала занятость работников на предприятиях, стоящих на передовых позициях НТП и вовлечённых в глобальные экономические процессы.

Профсоюзы в России

Профсоюзы в России возникли в годы первой русской революции (1905–1907 гг.) и прошли сложный путь становления, развития и реформирования. Рыночные преобразования 90-х гг. прошлого века вызвали кардинальные изменения их функционирования и роли в социальном партнёрстве. Самым крупным профсоюзным объединением трудящихся является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), образованная в 1990 г. ФНПР объединяет 41 общероссийский отраслевой профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов, выстраивающих свои взаимоотношения с ФНПР на основе двусторонних договоров о сотрудничестве. ФНПР объединяет около 29 млн членов профсоюзов (более 95 % всех членов по стране); в 79 субъектах РФ функционирует 79 территориальных объединений. Высшим органом ФНПР является съезд, а в период между съездами деятельностью ФНПР руководит Генеральный совет, заседание которого проводятся не реже 2 раз в год¹.

Основными направлениями деятельности ФНПР являются следующие:

¹ По материалам сайта www.fnpr.ru

1. Выработка общих направлений развития социально-трудовых отношений. В частности, на VI съезде ФНПР (ноябрь 2006 г.) был принят программный документ «За достойный труд», в котором были определены стратегические действия ФНПР на ближайший период – обеспечение занятости, соблюдение государственных социальных гарантий, рост заработной платы до средневропейского уровня, обеспечение безопасных и достойных условий труда.

2. Разработка проектов федеральных и региональных законов в социально-трудовой сфере, активное влияние на процесс совершенствования российского законодательства. Реализуется это в том числе и через представительство ФНПР в Государственной Думе – межфракционную партию «Солидарность».

3. Реализация механизма социального партнёрства и ведущей роли в деятельности Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Из 30 представителей профсоюзной стороны РТК 24 члена комиссии являются членами ФНПР.

4. Развитие системы профсоюзного образования. В эту систему входят два высших учебных заведения – Академия труда и социальных отношений и Гуманитарный университет профсоюзов, г. Санкт-Петербург; также по стране функционирует 45 учебно-методических центров.

5. Развитие международного сотрудничества. В частности, с 2000 г. ФНПР является членом Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП). Это крупнейший международный профсоюзный центр, который в ноябре 2006 г. объединился со Всемирной конфедерацией труда (ВКТ). Данная организация объединила в своих рядах 306 национальных профцентров из 154 стран всех континентов с общим членством 168 млн человек. Представители ФНПР избраны в состав Генерального совета Международной профсоюзной конфедерации.

В настоящее время наряду с ФНПР действуют и независимые профсоюзы ряда отраслей и профессий, которые уже накопили определённый опыт в отстаивании интересов работников и решении социально-трудовых проблем. Особенно активна роль профсоюзов железнодорожников, металлургов, авиадиспетчеров.

Однако в большинстве исследований отмечается слабость профсоюзного движения в России и, в частности, как участника социального диалога. Обобщая, в качестве итога можно выделить следующие основные причины слабости профсоюзов: 1) проблемы взаимодействия профсоюзных организаций различного уровня (низового – «первичек», среднего – областных и территориальных комитетов и высшего – Федерации профсоюзов); 2) отсутствие массовой поддержки со стороны низовых организаций. А ведь именно низовые организации вовлечены в круг основных вопросов/проблем, связанных с регулированием социально-трудовых отношений; 3) номинальный характер и слабая мотивация профсоюзного членства, что характеризует в целом низкий мобилизационный потенциал российских профсоюзов; 4) низкий уровень ответственности профсоюзных лидеров, в первую очередь на местах, за принимаемые решения. Зачастую, и это подтверждают данные социологических

исследований, низовые профсоюзные организации действуют в интересах администрации, а не работников, что проявляется, в частности, в характере заключаемых коллективных договоров [14].

К вышеперечисленным причинам и проблемам, существующим в профсоюзном движении России и влияющим на эффективность их представительства в социальном партнёрстве, следует добавить и то, что для профсоюзов в целом характерна разобщённость и большое их количество. На 2007 г. в России действовало 14 общероссийских объединений профсоюзов, 250 профсоюзов имеют отраслевой или межрегиональный статус. Такое положение вещей не может не усложнять взаимосвязи и взаимодействие с ними объединений работодателей и федеральных (региональных) органов власти в рамках регулирования социально-трудовых отношений.

Критический анализ научной литературы по проблемам социального партнёрства и роли профсоюзов в социальном диалоге позволил сформулировать авторскую позицию по направлениям деятельности профсоюзов в России. Мы считаем целесообразным:

1. Расширение права профсоюзов в процессе законотворчества, в частности, закрепив за общероссийскими объединениями профсоюзов право выступать в качестве субъекта законотворческой деятельности. Необходимо также наделить их правом контроля за реализацией и соблюдением принятых решений (на двух- и трёхсторонней основе) по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Развитие нового направления для российского профсоюзного движения – корпоративные профсоюзы. Хотя это явление и не однозначное (традиционные профсоюзы видят в них угрозу для своего существования, тенденцию к образованию «карманных профсоюзов»), в целом их образование («Газпром», ЛУКОЙЛ) говорит, скорее, о заинтересованности работодателей и повышении их ответственности в процессах взаимодействия с работниками.

3. Расширение спектра оказываемых услуг (в первую очередь юридических, информационных, консультационных) наряду с использованием традиционных форм и методов массового движения. Это направление можно рассматривать и в рамках общих тенденций, характерных для мирового профсоюзного движения в целом.

4. Дальнейшее развитие элементов инфраструктуры социального партнёрства, в частности способствующих координации и интеграции профсоюзных объединений всех уровней. Это, прежде всего, создание координационных центров, телепортов. Для реализации этих функций могут быть использованы современные информационно-коммуникационные технологии (например, Интернет), что, в свою очередь, будет способствовать и снижению издержек на содержание подобных структур.

5. Расширение круга не только прав, но и обязанностей профсоюзов (и профсоюзных лидеров в том числе), которые они принимают на себя добровольно перед работниками и работодателями. Речь идёт о заключении договоров, регулирующих социально-трудовые отношения. Только заключение личных договоров с каждым работником может дать основание профсоюзам считаться действительными их представителями.

6. Установление материальной ответственности профсоюзов за невыполнение взятых на себя обязательств. Как показывает практика функционирования профсоюзов, последние до сих пор не привыкли строить свою деятельность на принципах юридической и материальной ответственности как перед работниками, так и перед работодателями. В данном случае речь идёт об установлении действительного равноправия сторон социального партнёрства в части соблюдения прав, обязанностей и ответственности.

7. Ряд исследователей предлагают увеличить размер профсоюзных взносов, в том числе и для укрепления собственной материальной базы. По нашему мнению, это повышение должно быть постепенным и увязанным, с одной стороны, с повышением ответственности профсоюзов и переводом их на договорную основу функционирования, а с другой – повышением заработной платы в целом.

В 2006 г., 10 апреля, состоялось заседание Круглого стола по теме: «Российский рынок труда в системе глобальных рынков». В ходе обсуждения были выработаны рекомендации Комиссией Общественной палаты РФ по вопросам глобализации и национальной стратегии развития при участии Федерации независимых профсоюзов России и Академии труда и социальных отношений.

С точки зрения социально-трудовых отношений глобализация проявляется, в частности, как: 1) формирование новой конфигурации систем международного и внутринационального разделения труда; 2) установление новой зависимости между динамикой технологических изменений и качеством рабочих мест; 3) трансформация традиционных и возникновение новых институтов рынка труда; 4) расширение масштабов гибких форм занятости; 5) увеличение численности занятых в транснациональных корпорациях; 6) утверждение новых моделей индивидуального и коллективного трудового поведения – как лояльного, так и конфликтного; 7) рост миграции и безработицы.

Все вышеперечисленные проблемы должны учитываться в концепциях и программах социально-экономического развития, в том числе в основных направлениях развития профсоюзного движения в России.

Литература

1. Вишневецкая Н.Т. Рынок труда в канун XXI века : основные тенденции // Труд за рубежом. 2001. № 2. С. 3–26.
2. Некипелов Д. Профсоюзы и глобализация : социально-трудовые проблемы // Труд за рубежом. 2002. № 3. С. 3–29.
3. Ишикава А. и др. Деятельность профсоюзов Японии в условиях глобализации // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 2. С. 64.
4. Япония: в поисках новых рубежей. М.: Наука, 2008. 287 с.
5. Коленсо М. Стратегия кайзен для успешных перемен в организации: Пер. с англ. М.: ИФРА-М, 2009. 175 с.
6. Кушнарёва О.С., Матузенко Л.И. Построение государства благосостояния и социально-экономические преобразования в современной России // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 37–43.
7. Надель С.Н. Социальные факторы экономического роста // Международная экономика и международные отношения. 2005. № 5. С. 26–33.
8. Антропов В.В. Участие работников в управлении на предприятиях ФРГ // Труд за рубежом. 2001. № 1. С. 20–40.

9. Мотов Н.Л. Производственные советы на предприятиях (опыт развитых стран Европы) // Труд за рубежом. 2003. № 2. С. 48–68.
10. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2008. 1197 с.
11. Лукьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции // Труд за рубежом. 2004. № 3. С. 65–82.
12. Лукьянова Г.И. Реформы в социальной сфере: опыт Франции // Труд за рубежом. 2006. № 3. С. 95–118.
13. Тарасова Н. Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран Запада) // Общество и экономика. 2000. № 1. С. 67–78.
14. Карелина М.В. Региональные профсоюзы в региональном диалоге // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 62–69.