

Профсоюзные организации и их социальная роль

Под профсоюзами понимают добровольную общественную организацию, объединяющую граждан, связанных общими интересами по роду деятельности, как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами.

Профсоюзы имеют право создавать территориальные (областные, городские, районные) и иные организационные структуры, обладающие правами профсоюзов. Профсоюзы, их объединения имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации.

Профсоюзы и их статус

В мировой практике профсоюз — организация, основной целью которой является регулирование отношений между работниками и работодателями или ассоциациями работодателей.

Наиболее активно профсоюзные организации развивались в Великобритании. «Домашний» профсоюз, или профсоюз компании (house или company union), - это ассоциация работников, работающих на одну и ту же компанию, которая, скорее всего, не имеет связи с профсоюзным движением. Отраслевой, или общий профсоюз (industrial или general union), объединяет людей, которые трудятся в одной отрасли; обычно такой профсоюз очень велик. Цеховой профсоюз (craft union) - небольшой профсоюз квалифицированных рабочих. Дела профсоюзов регулируются Законом о профсоюзах 1984 г. и Законом о занятости 1988 г. Эти Законы устанавливают, что выборы членов исполнительных комитетов профсоюзов и принятие решений о совершении каких-либо действий конфликтного характера, поддерживаемых профсоюзом, должны происходить путем тайного голосования. Закон о занятости 1988 г. представляет членам профсоюзов возможность избежать несправедливого наказания со стороны профсоюза (например, за отказ участвовать в трудовом конфликте). Член профсоюза имеет право обратиться в суд по рассмотрению производственных конфликтов с протестом против несправедливого наказания.

В конце XIX в. в рыночных экономиках возник феномен государственного регулирования социально-экономических процессов, что способствовало не только социальной стабильности, но и экономическому росту. В формировании механизма социального регулирования, и прежде всего социального законодательства, огромную роль сыграли профсоюзы.

И в Европе, и в США профсоюзы требовали ограничения рабочего дня. По цеховым традициям рабочий день длился весь световой день, и поэтому летом приходилось работать намного больше. Во времена бурного промышленного развития наниматели стремились максимально увеличить рабочее время. Интересно, что в Англии в 1770 г. 12-часовой рабочий день воспринимался еще как недопустимо длинный, а в результате удлинения рабочего дня к 30-м гг. XIX в. 12-часовой рабочий день уже осознается как большое достижение работников в борьбе с нанимателями.

Исторически социальное законодательство зародилось именно как законодательство об ограничении рабочего дня. В одних странах фабричное законодательство появлялось стихийно, под влиянием революции, в других формировалось постепенно. Первый Рабочий Статут был издан в Англии в 1349 г. при короле Эдуарде III.

Фабричное законодательство возникало в той сфере, где отрицалось действие законов товарного производства, погашалось действие закона спроса и предложения рабочей силы. Развитие крупного машинного производства, рост абсолютной численности рабочих и уменьшение их доли по отношению к постоянному капиталу выталкивало рабочую силу в сферу мануфактуры и ремесла, где еще не применялись машины, в ту сферу, в которую они циклически втягивались и из которой выталкивались вновь. Спутником свободного рынка стала безработица. Отныне любое правительство ставит перед собой задачу достижения полной занятости.

Со временем развитие транспорта и связи способствовало большей мобильности рабочей силы и делало рынок труда более гибким, однако мощное профсоюзное движение привело к монополизму со стороны предложения рабочей силы. Поэтому в торге нанимателя с профсоюзами большое значение имела эластичность спроса на рабочую силу. Неравновесие на рынках рабочей силы требовало государственного регулирования, и государство законодательно стало устанавливать размеры зарплат.

Эволюция профсоюзного движения в разных странах шла по-разному. В США профсоюзы возникли в конце XVIII в. Рост рабочих ассоциаций и нехватка рабочих рук позволяли заключать сравнительно выгодные соглашения и успешно реализовывать требования минимальной заработной платы и сокращения рабочего дня. Избирательное право к началу XIX в. позволило американским рабочим участвовать в выборах, а значит, и влиять на политику властей. Европейские рабочие получили избирательное право позже и оставались на более радикальных позициях. Первые профсоюзы в США требовали, кроме повышения заработной платы, сокращения рабочего дня, бесплатного обучения в начальной школе, преимущественных прав при судебном разбирательстве в случае

банкротства работодателя и частичного освобождения от уплаты налогов за службу в национальной гвардии.

Американское рабочее движение ставило перед собой в основном прагматические цели, например, открыто поддерживая Ф. Рузвельта и Г. Трумэна. Для европейских профсоюзов был характерен скорее антипатриотизм: «родина трудящихся – животы их самих и их семей». В Европе профсоюзы выросли на гильдейских традициях и часто были организованы как гильдии.

В США в период 1880–1932 гг. правительство и суды в целом поддерживали предпринимателей или придерживались нейтралитета. Часто именно правительство считало необходимым применить силу и положить конец забастовке. С избранием Ф. Рузвельта правительство и суды стали более благожелательно относиться к требованиям рабочего класса. Был принят целый ряд законов в поддержку рабочих, наиболее важным из которых стал закон Вагнера 1935 г. о трудовых отношениях, давший законное право заключать коллективные договоры. Следует назвать также закон о справедливых стандартах труда 1938 г., закон Тафта-Хартли 1947 г., который регулировал обоюдное поведение рабочих и нанимателей. Под защиту брались рабочие, не являющиеся членами профсоюза и не пожелавшие вступить в него. Таким образом, государство законодательным путем закрепило принципы взаимоотношения между работодателями и рабочими.

Индустриальный рост и экономические кризисы влекли за собой рост членов профсоюзов. Перед началом Первой мировой войны социалистические профсоюзы в Германии насчитывали 2,5 млн членов, либеральные – 100 тыс., христианские – около 350 тыс. Американская Федерация Трудящихся (АФТ) в начале 1933 г. насчитывала 2 млн членов, в конце года – 4 млн.

Успешная борьба за сокращение рабочего дня в промышленно развитых странах была возможна только в связи с ростом производительности труда. Мировая производительность труда росла в среднем со скоростью 3,5 % в год. В 1900 г. в Германии продолжительность рабочей недели составляла 60 часов, продолжительность рабочего дня – 10 часов. В 1913 г. была 57-часовая рабочая неделя, в 1932 г. – 42-часовая.

С 1993 г. в Германии рабочая неделя – 38 часов и по договору с работодателем может быть установлена 4-дневная рабочая неделя. Профсоюзы выдвигают требование 32-часовой рабочей недели. Но в 1900 г. большинство трудящихся в развитых странах работали больше 60 часов в неделю 51 неделю в год (с одним восьмидневным отпуском в год) при шестидневной рабочей неделе. К концу XX в. большинство трудящихся работали меньше 40 часов в неделю не больше 47 недель в год (в США) при пятидневной неделе (с

отпуском в 12 дней). Количество рабочего времени сократилось с 3 000 часов до менее чем 1 500 часов в Германии и до 1 850 часов в год в самой «трудолюбивой» из развитых стран – США.

В большинстве промышленно развитых стран власть двигалась от первоначального запрета на профсоюз до его разрешения, признания законности права на забастовку и предоставления льготного правового режима, особенно если профсоюзы поддерживали власть. Интересно, что в послевоенной Германии в бывших оккупационных зонах «введенная союзниками беспрецедентная социальная инновация, имевшая целью ослабить немецкую тяжелую промышленность посредством профсоюзного контроля» со временем превратилась в благодеяние для западногерманской промышленности. Участие рабочих и их профсоюзных представителей в принятии решений в фабричных комиссиях смягчило тяжесть вынужденных простоев и болезненных реформ послевоенного времени. Рабочие научились разделять ответственность с нанимателями. Переговоры о зарплате, применении общеотраслевых коллективных договоров снизили конфликтность внутри компании. Возникли профсоюзы вне партийных симпатий и идеологии.

Профсоюзное движение возникло и развивалось на промышленных предприятиях прежде всего тех секторов экономики, которые входят в тяжелую промышленность (металлургия, автомобилестроение). Исходная профсоюзная идея солидарности, когда биржи труда приходили на помощь самым бедным, теперь не востребована, поскольку здесь профсоюзы заменены институтами социального государства.

В настоящее время число членов профсоюзов во всех экономически развитых странах уменьшается. С 80-х гг. происходит отток членов профсоюзов во Франции, США и Англии – колыбели профсоюзного движения. Только в некоторых странах – в Финляндии, Швеции – численность членов профсоюзов по-прежнему очень высока – 80–90 % занятых (для сравнения: во Франции – 9 %, в Германии – 29 %, в США – 16 %). Снижение количества и значения самих профсоюзов связано с таким важным процессом, как деиндустриализация: в XX в. наиболее устойчиво занятость и объем услуг росли не в тяжелой, добывающей или обрабатывающей промышленности, а в таких сферах, как здравоохранение, образование, правительственные расходы и индустрия досуга.

Предприятия Германии, скандинавских стран функционируют исходя из представлений о социальной гармонии, сочетании интересов нанимателей и работников (под последними понимаются, как правило, лица физического труда, объединенные в профсоюзы). Роль работников физического труда будет уменьшаться, потому что существует тенденция снижения их доли в общей численности занятых. Работники умственного труда – самая быстрорастущая группа внутри рабочего класса: компании,

чтобы быть конкурентоспособными, должны привлекать и удерживать высокообразованных работников. «Особое положение (высококвалифицированных информационных работников), высокая мобильность, экспертная власть, возможность дистанционной индивидуально выполняемой работы у таких работников позволяют им самостоятельно отстаивать свои интересы, защищая их выгодными контрактными соглашениями».

На социально-экономическую политику промышленно развитых стран влияет глобализация, которая приводит к повышению роли капитала, а не рабочей силы. Капитал и товары высокомобильны, а рабочая сила перемещается с большим трудом. Капитал, который легко перемещается из страны в страну, ослабляет позиции рабочей силы в коллективных договорах и тарифных соглашениях. Правительства ограничивают политику перераспределения доходов в пользу бедных через налогообложение, чтобы не снижать конкурентоспособность национальных товаров. Рынки рабочей силы становятся более зависимыми – на западноевропейский рынок труда давит рабочая сила стран Юго-Восточной Азии и США. Более гибкий рынок труда порождает растущую безработицу.

Глобализация не только усиливает конкуренцию, но и расширяет возможности поиска новых рынков. Происходит интенсификация производства, возникает спрос на новые виды и формы организации труда: надомный труд, домашние офисы, неполную занятость. Теряет смысл вековое профсоюзное требование сокращения рабочего дня. Снижается значимость в экономике и в занятости производственного сектора, сельскохозяйственного производства и растет занятость в сфере услуг, возрастает информационная составляющая труда. Чем шире в организации будет внедряться система трудовых отношений, при которой работники трудятся совместно, но не вместе, чем шире будут внедряться новые информационные технологии, тем меньше будет роль профсоюзов. Этап индустриализации и «демократизации» капитала, для разрешения проблем которого нужны были профсоюзы, в промышленно развитых странах уже пройден.

Трансформируется вся система институтов и механизмов социального государства из-за нового этапа мировой конкурентной борьбы. Изменяется система социальной защиты и социального партнерства – взаимодействия между государством и профсоюзами, объединениями предпринимателей, застрахованных лиц, государственных служащих. Высокие налоги на прибыль и широкие социальные гарантии для населения перестают быть эффективными инструментами экономики рыночного типа, т.к. снижают трудовую и предпринимательскую мотивацию и конкурентоспособность страны.

Базовый социальный конфликт индустриального общества (труд – капитал) трансформируется, наемный работник становится собственником нового вида капитала – интеллектуального, возможно, возникнут конфликты между собственниками и носителями этого интеллектуального капитала.

Возникают конфликты, связанные не с социально-классовой идентификацией, а с первичными источниками идентичности – этническими, религиозными, территориальными, национальными. Идея классовой борьбы сменяется идеей защиты субъекта в его личности и его культуре.

Изменение роли профсоюзов налицо и в развитых странах, и в странах с переходной экономикой. При становлении гражданского общества значимость независимых организаций возрастает, а профсоюзов – и изменяется, и снижается. В этом нет противоречия. Не только профсоюзы, но и другие промежуточные институты между государством и рынком – объединения, основанные на экономической и экологической мотивации, региональные и местные сообщества – призваны разрешить противоречия между государством и индивидами, защитить трудящихся.

Профессиональные союзы в Республике Беларусь

Федерация профсоюзов Беларуси объединяет 32 отраслевых профсоюза и 4,5 млн. работников. «Свободных и независимых» профсоюзов в нашей республике мало – Свободный профсоюз металлистов, Свободный профсоюз Беларуси, Белорусский независимый профсоюз горняков, химиков, нефтепереработчиков и других работников, Демократический профсоюз транспортников, Независимый профсоюз работников науки и производства «Белая Русь». Они объединяют около 20 000 членов. По социологическим опросам, граждане доверяют «независимым» профсоюзам больше, чем «традиционным». Сотрудники частных предприятий в профсоюзы не объединяются.

«Эффективность деятельности профсоюзов прямо пропорциональна наличию у них денежных средств», а 30–40 % профсоюзных взносов уходит на содержание освобожденных работников профкома (председатель, бухгалтер, технический секретарь или инструктор). По результатам социологического опроса, проводившегося в Республике Беларусь, только 29,9 % респондентов базовых предприятий высоко оценивают результативность коллективного договора в решении социально-трудовых вопросов, около 40 % отрицают какое-либо влияние коллективного договора на разрешение социально-трудовых проблем предприятия либо затрудняются в ответе. 54,4 % респондентов указали, что «традиционные» профсоюзы недостаточно активны или бездействуют. Работники материального производства оценивают деятельность профсоюзов еще ниже, чем работники непромышленной сферы, а значительная часть

респондентов оценивает уровень социальной сферы как критический. Бюрократизация профсоюзов негативно воспринимается их членами.

Возможен массовый выход из профсоюзов, и не столько из-за действия мировой тенденции к развитию гибкого информатизированного рынка труда с большей дифференциацией доходов, сколько из-за развития неформальной занятости и отсутствия доверия к этому провластному институту. Профсоюзы и в промышленно развитых странах, и в странах с переходной экономикой включены во власть и стремятся использовать свои преимущества и права. У работников снижается интерес к ценностям коллективизма, к классовой борьбе.

Государство подменяет собой профсоюзы по выполняемым функциям, пытается поставить их под свой контроль, и профсоюзы, соответственно, будут защищать интересы государства, а точнее, той власти, которая его олицетворяет. Выполняются не первичные профсоюзные функции – защита работников, а вторичные функции соцкультбыта – спортивная, культурная и массовая работа.

Показательно, что в результате регулирования и регламентации трудовых отношений государством возникли профсоюзы нанимателей с целью бороться против профсоюзов рабочих и государства. Все более специфичными становятся социально-экономические проблемы на каждом предприятии – поэтому «новые» профсоюзы возникнут на уровне предприятия, а не объединений. Профсоюзное движение должно изменить методы воздействия, адаптироваться к новым условиям воспроизводства, к реалиям технологических перемен, а профсоюзные лидеры не должны абсолютизировать идеи и традиции вчерашнего дня.

Понятие системы социального партнерства и роль профсоюзов. Исторически, именно профсоюзы стали первой, реально доступной широким массам трудящихся формой их организации, способствуя тем самым формированию у них гражданского самосознания и становлению их как равноправных субъектов гражданского общества. Обобщение и артикуляция потребностей и интересов различных социальных групп населения – важная функция политической системы любой демократической страны. И эту функцию призваны реализовать общественные объединения граждан. Степень, полнота реализации ими своих функций наряду с другими составляющими политической системы: политическими партиями законодательными, представительными, исполнительными органами, судебной системой, средствами массовой информации определяет уровень развития гражданского общества. Наёмные работники только через свою организацию – профсоюз - получили большинство прав и на месте работы, и в самом обществе.

Система социального партнёрства, созданная на Западе, - «золотая середина» между двумя крайностями: диктатура пролетариата с одной стороны, с другой – диктатура капитала.

Эта система обрабатывалась, шлифовалась десятилетиями и строится на тщательно выверяемом и оберегаемом балансе интересов трёх сторон: государства, предпринимателей и профсоюзов. Она настолько важна, что получила наднациональный характер – существует система международных правовых гарантий, соответствующих документов и следящих за их соблюдением органов и организаций, во главе которых – Международная организация труда. Мировым сообществом разработан целый комплекс принципов и стандартов социального партнёрства.

Ст. 352 Трудового кодекса Республики Беларусь даёт определение этому понятию. «Социальное партнерство - форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы, (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.». Социальное партнёрство наиболее цивилизованный метод поиска взаимных компромиссов сторонами взаимодействия, позволяющий существенно снизить риск конфликтного развития общественно-политических процессов, и направлено оно на достижение социального мира и стабильности.

Анализ интересов основных участников регулирования социально-трудовых отношений позволяет выявить во имя чего участники этого процесса вынуждены искать компромисс, частично ограничивая собственные специфические интересы. Работодатель заинтересован в:

- максимальной эффективности производства;
- снижении себестоимости продукции;
- снижении затрат на заработную плату;
- максимальной интенсификации труда.

Неограниченные возможности для удовлетворения интереса работодателя приводит к снижению мотивации труда, быстрому «износу» рабочей силы, росту напряжённости в коллективе, деградации трудового потенциала. Работодатель, желающий развивать производство, заинтересован в поиске компромиссов.

Интерес профсоюза:

- повышение эффективности производства;
- обеспечение достойной заработной платы;
- создание нормальных и безопасных условий труда;
- снижение интенсификации труда.

Превалирование интересов профсоюза приводит к завышенным издержкам производства, увеличивает себестоимость продукта, снижает эффективность производства, в котором и работодатель и профсоюз одинаково заинтересованы, поскольку это среда регулирования их интересов. Без неё они не могут существовать.

Интерес органов власти, местного самоуправления – эффективная реализация своих функций на основе достаточности бюджетных средств, что возможно лишь в условиях стабильного экономического развития.

Один общий интерес для всех участников регулирования социально- трудовых отношений – стабильное развитие экономики, стабильность в условиях демократии. Её достижение неразрывно связано с необходимостью нахождения компромиссов между участниками, нахождения оптимального баланса реализации интересов.

Следует отметить особую важность в процессе регулирования интересов роль законодательной власти. Искать компромиссы необходимо в рамках законодательного поля. От качества законов зависит, будет ли в процессе регулирования учитываться мнение всех участников. В противном случае развиваются конфликтные процессы.

Отсутствие учёта интересов профсоюза: снижение производительности труда, утечка квалифицированных кадров, прямая конфронтация. Отсутствие учёта интересов работодателя: снижение объёмов производства, отток капитала, уход экономики в «тень». Из сказанного следует, что путь разрешения противоречий в экономической сфере лежит в налаживании конструктивных общественно-политических отношений, в конкретных действиях власти по созданию условий, позволяющих социальным партнёрам стать полноценными элементами политической системы полноценного гражданского общества.