

РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Савичева Анна Николаевна

кандидат экономических наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Ярославский государственный технический университет»,
кафедры «Экономика и управление»,
г. Ярославль, Российская Федерация.
E-mail: savicheva_ygtu@mail.ru

Аннотация: в статье раскрыты понятия рынка труда, рассмотрены основные участники социально-экономических отношений на современном этапе. Показана их роль в разрешении возникающих противоречий. Рассмотрены этапы зарождения и развития профсоюзного движения в Англии (Великобритании), Соединённых Штатах Америки и России. Охарактеризована роль профсоюзного движения на рынке труда в этих странах на современном этапе развития. Определены проблемы современного профсоюзного движения в России и приведены примеры, их характеризующие.

Ключевые слова: Рынок труда, работодатель, наемный работник, профсоюз, профсоюзное движение в Англии (Великобритании) США и России, оплата труда, защита прав, социально-экономические отношения.

JEL: D57

MOVEMENT ON THE LABOR MARKET IN MODERN CONDITIONS

Savicheva Anna Nikolaevna
candidate of economic sciences,
associate professor Assistant Professor of the Department of Economics and Management of the Yaroslavl State Technical University Yaroslavl,
Russian Federation

Abstract: In the article, the concepts of the labor market are disclosed, the main participants of socio-economic relations at the present stage, their role in resolving the emerging contradictions are considered. The stages of origin and development of the trade Union movement in England (great Britain), the United States and Russia, the share of trade Union movement in the labor market in these countries has been studied at the present stage of development. The problems of the modern trade union movement in Russia are defined and examples are given that characterize them.

Keywords: The labor market, the employer, the wage worker, the trade union, the trade union movement in England (the United Kingdom) of the USA and Russia, remuneration, protection of rights, socioeconomic relations.

Кризис профсоюзного движения, охвативший практически все наиболее развитые страны мира, наблюдаемый с начала 80-х годов прошлого века, вызывает ряд вопросов о необходимости существования профсоюзных организаций. Ряд исследователей считает, что в постиндустриальном обществе конфликт собственников капитала и наемных работников теряет свою остроту, следовательно, и роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации неизбежно снижается.

По мнению других авторов, наличие противоречия экономических интересов во взаимодействии работника и работодателя не перестало существовать. Более того, социально-трудовые отношения в организации представляют собой сложный комплекс социально-экономических и психофизиологических процессов, порождающих возникновение объективных и субъективных, внутренних и внешних противоречий.

Что же представляет собой современный рынок труда, каковы его основные участники и их роль в современных социально-экономических отношениях?

С.Г. Ермолаева в своем учебном пособии дает определение рынку труда, как «системе

общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы» [1, с. 15], обращая наше внимание на субъекты рыночных отношений – работодателей и наемных работников и на необходимость «согласования (их) интересов». Напомним, что работодатель – это «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры» [2, ст. 20]. Исходя из признаков, рассматривающихся в сфере социально-экономических отношений, работодатель – это, во-первых, собственник средств производства, во-вторых – лицо (физическое или юридическое, как было уже сказано), получающее предпринимательский доход, и, в-третьих, заключающее с работником договор об использовании его труда, как совокупности умственных и физических способностей. Основная цель «лица, получающего предпринимательский доход» – это максимизация прибыли или, по крайней мере, ее уровень, достаточный для эффективной деятельности предприятия. Вспоминая школьную программу, отметим, что прибыль формируется как разница между доходами, получаемыми предприятием (от реализации продукции и т.д.) и расходами (издержками на производство и реализацию продукции). Наемный работник – «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем» [2, ст. 20]. Наемный работник не является собственником средств производства, основная форма его дохода есть трудовой доход, то есть заработная плата. Какова основная цель наемного работника, вступающего в отношения с работодателем (его законным представителем)? Конечно же, высокая заработная плата, а также, желательно, ее стабильное увеличение. Что такое «заработная плата» для работодателя? Это издержки, которые, согласно закону о максимизации прибыли, необходимо сокращать. Сам работник и его труд – это средства производства, создающие доход предпринимателя; очевидно, что, чем больше, «производительнее» работник работает, тем выше доход нанимателя. Используя гиперболизм, сформулируем следующие определения, характеризующее взаимодействие между работодателем и наемным работником: идеальным работником для работодателя является тот, кто готов круглосуточно работать на безвозмездной основе (т.е. даром); идеальная работа для наемного работника (чего греха таить) – та, где много платят и ничего не спрашивают. Поэтому любое согласование интересов на рынке труда – это компромисс, соглашение, принятое на основании взаимных уступок. Согласно курсу менеджмента, теме, связанной с управлением конфликтами, компромисс – это один из стилей поведения в конфликтной ситуации. Можно ли назвать взаимоотношения между работодателем и наемным работником конфликтом? Если вспомнить о том, что конфликт – это столкновение интересов, то да, можно. Только вот конфликт получается асимметричный: с одной стороны организация – работодатель, а с другой физическое лицо, один человек – наемный работник, который может защищать свои интересы, только объединившись с другими такими же наемными работниками.

По определению А.И. Рофе: «Рынок труда – это составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.» [3, с.138]. И действительно, взаимоотношения между работодателем и наемным работником в условиях современной экономики – это рыночные отношения, где предметом купли-продажи является труд, а ценой товара – заработная плата. В условиях совершенной конкуренции, которая, как мы знаем, является теоретической моделью и далека от практического применения, цена товара – заработная плата – формируется при взаимодействии спроса на труд со стороны работодателя и предложения труда со стороны наемного работника. То есть работодатель сможет нанять столько работников и при такой заработной плате, которая их устроит, при которой они готовы предлагать свои интеллектуальные и физические способности. На практике любой рынок, в том числе и рынок труда, в определенной степени монополизирован. Монополизация может быть представлена со стороны работодателя – покупателя рабочей силы. В этом случае речь идет о монополии – рынке, где функционирует один крупный покупатель. Как пример можно привести «градообразующее» предприятие, крупное предприятие в небольшом

населенном пункте. К чему стремится фирма-монопсония? К минимизации цены. Потенциальные наемные работники в этом случае вынуждены работать «за копейки» или искать работу в соседних регионах. Монополизацию со стороны наемного работника представить сложнее. Здесь, скорее всего, можно говорить о человеке, обладающем уникальными способностями, редкими знаниями. Для того, чтобы нанять такого на работу и, более того, удержать его, работодатель готов платить заработную плату выше (иногда значительно выше) среднерыночной. Но таких примеров немного. Второй случай монополизации со стороны наемных работников – это создание крупного объединения, организации, которая будет защищать и продвигать (а иногда и навязывать) свои интересы.

Как это можно проиллюстрировать наглядно? Немного теории из курса микроэкономики: профсоюзы, являясь примерами монополизации рынка труда со стороны наемных работников, добиваясь увеличения заработной платы (w) с уровня w_1 до уровня w_2 , могут воздействовать на предложение (S) с целью его уменьшения, что приведет к смещению графика из положения S_1 в положение S_2 (левая часть рисунка 1). Кроме увеличения заработной платы на практике этот способ воздействия приведет также к снижению спроса на труд (D_L), а это и рост безработицы, и обострение социальных конфликтов. Этим путем, как будет сказано ниже, идут США, вводя лицензирование на ряд видов деятельности. Есть еще один путь роста заработной платы – это стимулирование спроса на труд (правая часть рисунка 1). Каким образом можно этого достигнуть? Очевидно, что спрос на труд является производным от спроса на рынке товаров и услуг. Чем больше потребность в произведенном продукте, тем выше спрос на рабочую силу. Следствием этого является не только рост заработной платы, но и рост потребности в рабочей силе, создание новых рабочих мест. Здесь можно привести пример Японии и кружков качества.

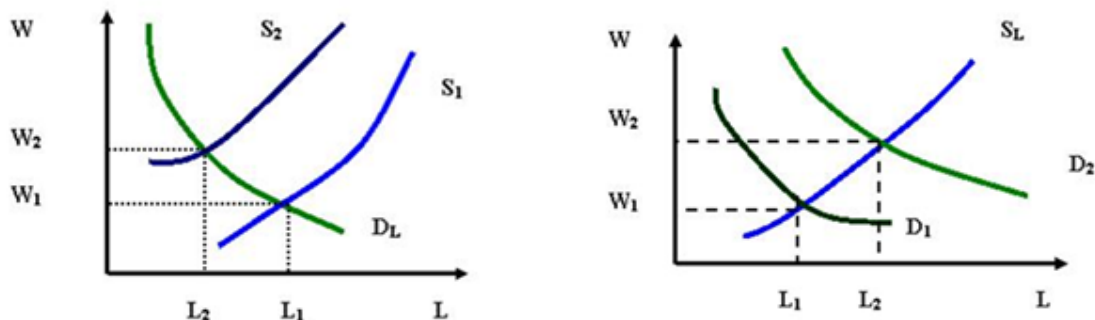


Рисунок 1 – Модель деятельности профсоюзов на рынке труда с целью увеличения заработной платы

По определению Н.А. Волгина: «Рынок труда — совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы» [4, с. 248]. Одной из отличительных особенностей рынка труда является отнесение к «условиям найма» не только денежных, но и «неденежных факторов», оказывающих влияние на формирование цены труда. Это, конечно же, условия труда – оптимальные, допустимые, опасные вредные; это психологический микроклимат в коллективе, это содержание самой работы, ее престижность. Будет ли работодатель улучшать условия труда, поддерживать благоприятный микроклимат, задумываться об «интересности» работы? Будет, если ему это выгодно, если это положительно отразится на его доходах. А если не выгодно? Если работодатель, как было выше сказано, монополист и уверен, что работников все «и так устроит». А если не устроит, то найдутся другие, кого устроит. Мы опять приходим к выводу, что необходима организация, которая будет уделять внимание защите как «денежных», так и «неденежных» интересов работников.

Первые объединения, первые ассоциации рабочих появились в XVIII веке в Англии, имели строго локальный характер, в их состав входили только высококвалифицированные рабочие, представляющие наиболее передовые отрасли промышленности. Профессиональный союз или

«трэд-юнион» (от английского Trade Union) в первоначальном смысле слова означал просто группу людей, которые объединялись для совместной работы, имея общие интересы. Принято считать, что первый профсоюз был образован в 1792 г. в Ланкашире, Англия. Примерно в то же время, в конце XVIII века, во Франции возникают «общества сопротивления». Не случайно такие объединения были созданы именно высококвалифицированными работниками; им сложно было найти замену, поэтому работодатели вынуждены прислушиваться к их претензиям. Что касается неквалифицированных рабочих, то высокая безработица делала их уязвимыми и легко заменяемыми. Первоначально они никак не могли противостоять нанимателям, оставаясь за рамками профсоюзного движения. Практически с момента появления профсоюзов рабочих оно встречает жесткое сопротивление со стороны не только работодателей, но и государства. В 1799 и 1800 годах английский парламент принимает законы о запрете рабочих коалиций и стачек. За нарушение этих законов организаторам грозило тюремное заключение и конфискация денежных средств. Но, тем не менее, профсоюзная деятельность быстро приобретает массовый характер. Созданные первоначально как локальные организации многочисленные местные профсоюзы стали налаживать связи друг с другом, чтобы обмениваться опытом и действовать совместно. В 1824 антирабочее законодательство в Англии отменили, произошла фактическая легализация профсоюзов. В 1834 по инициативе Роберта Оуэна был образован «Великий национальный союз трэд-юнионов». В 1868 деятельность английских профсоюзов завершилась созданием «Конгресса трэд-юнионов», который до сегодняшнего времени является центральным координирующим органом профсоюзного движения Великобритании.

Профсоюзное движение первоначально было чисто мужским, женщин в профсоюзы не принимали. Этим не без успеха пользовались предприниматели: используя новейшие разработки в области техники, упрощающие труд наемного работника, работодатели стремились заменить рабочих-мужчин на женщин как на более дешевую и менее организованную рабочую силу, привлекая их в качестве штрейкбрехеров. Так как право женщин на работу не признавалось даже их же коллегами-мужчинами, женщинам Англии пришлось создавать свои собственные профессиональные организации. Наиболее крупным и влиятельным из них стало «Общество защиты и охраны женщин», которое к 1874-1886 гг. насчитывало около 40 профсоюзных отделений для женщин-работниц. В начале XX века в Англии произошло слияние мужских и женских профсоюзов. Но, тем не менее, и в наши дни в Англии, как и в ряде других странах, количество женщин в профсоюзах значительно меньше, чем количество мужчин.

Одновременно наблюдались и другие существенные изменения в английских профсоюзах – возникли Новые трэд-юнионы. В 1889 году появляются Союз рабочих газовой промышленности, Союз докеров – первые крупные Новые трэд-юнионы. Новые профсоюзы, в отличие от ранее существовавших, строившихся по цеховому узкопрофильному признаку, стали создаваться по производственному, отраслевому признаку. В их состав входили рабочие разных профессий, правда, по-прежнему принадлежащих к одной отрасли производства. Членами профсоюзов впервые становятся не только высококвалифицированные рабочие, но и все остальные. В начале XX века профессиональные союзы Англии объединяли более половины всех рабочих страны. Такая высокая организованность профсоюзного движения надолго сделала его влиятельным участником политической и экономической жизни страны [5, с.56].

Правительство М. Тэтчер довольно отрицательно высказывалось против деятельности профсоюзов, направленной на повышение заработной платы. Выполнение этих требований повышало стоимость британских товаров и делало их менее конкурентоспособными на международном рынке. Кроме того, условия, прописанные в трудовых соглашениях, понижали конкуренцию на рынке труда, не позволяя увольнять работников, как бы ни складывалась рыночная конъюнктура. Принятые в начале 1980-х гг. законы запрещали политические забастовки, забастовки солидарности, пикетирование поставщика, предпринимателя, усложняли процедуру активных действий (вводилось

обязательное предварительное тайное голосование всех членов профсоюза по вопросам о проведении акций протеста). Кроме того, некоторым категориям государственных служащих вообще запрещалось быть членами профсоюзов. В результате этих санкций доля членов профсоюзов среди рабочих Великобритании упала до 37,5% в 1991 и 28,8% в 2001. Если в 1980 г. британские профсоюзы аккумулировали в себе около 13,2 млн членов, что составляло около 40%, то в 2014 г. этот показатель едва превысил значение в 6,2 млн. По данным на 2016 год в профсоюзах состоят лишь 24,7% всех работников страны (рис. 2) [6, с. 145-146].



Рисунок 2 – Доля членов профсоюзов Великобритании в 1980-2016 гг.

В XIX рабочее движение охватывает и США. В последней трети века над страной пронесся «великий смерч» – массовое восстание против жесткой эксплуатации, против «аппетитов богачей». Под воздействием и вследствие этого с 1869 г. в США начинает действовать организация «Рыцари труда». Сначала это было тайное общество, в которое могли вступать все, кроме «адвокатов, банкиров, биржевых спекулянтов или спекулянтов спиртными напитками и детективов Пинкертона [7, с. 96]. Позднее оно перестало быть тайным, и к 1886 г., к периоду расцвета, «Рыцари» насчитывали в своих рядах примерно 700 тыс. членов. Это движение явилось попыткой создать единый крупный профессиональный союз, представляющий всех рабочих. По факту здесь оказались вместе и «цеховые союзы» квалифицированных рабочих, и «производственные союзы» всех рабочих данного предприятия или отрасли, и смешанные группы, состоящие из всех тех, кто желал вступить в его состав. «Рыцари» уделяли много внимания политической реформе и агитации. Некоторые из деятелей больше интересовались «возвышенными целями» и радикальными политическими переменами, чем повседневной борьбой за повышение почасовой заработной платы. В свое время число членов общества «Рыцари» быстро выросло. Но после нескольких неудачных стачек оно сократилось столь же стремительно. США были явно невосприимчивы к такого рода политическому рабочему движению, а организация «Рыцари труда» оказалась слишком непрочной, чтобы обеспечить себе сколько-нибудь постоянное влияние.

Современное профсоюзное движение в США обрело свою форму в 1881 году, а официально – в 1886 году с появлением Американской федерации труда. Эту организацию почти полвека, до своей смерти в 1924 году, возглавлял Сэмюэль Гомперс. Это он придал американскому профсоюзному движению его нынешние черты. Он способствовал укреплению профсоюза рабочих, занятых производством сигар, и созданию АФТ как организации, противостоящей «Рыцарям труда». В ранний

период своей деятельности он проявил интерес к возвышенному, социалистическому движению, но вскоре пришел к мысли, что никакое движение, направленное против капитализма, не может расцвести на американской почве. Основные принципы Гомперса были просты:

1. Принцип «Делового юнионизма». Основная цель профсоюзного движения – повышение заработной платы и лучшие условия труда. Профсоюз не должен участвовать в классовой борьбе за изменение общественного строя. Рабочие должны получать все больше и больше путем эволюции, а не насильственной революции.

2. Принцип федерализма. Каждый национальный союз имеет автономный суверенитет и «исключительную юрисдикцию» над своей профессией.

3. Принцип волюнтаризма. Не допускается вмешательство правительства в переговоры о заключении коллективных договоров ни на стороне трудящихся, ни на стороне предпринимателей.

Таким образом, АФТ почти во всех отношениях представляла собой полярную противоположность «Рыцарям труда». Когда «Рыцари» утратили свое влияние, роль АФТ возросла. Основные политические требования АФТ в первое десятилетие ее существования касались отмены судебных запретов на проведение забастовок, пикетов и бойкотов, но в результате нескольких поражений федерации в верховном суде США эти требования не были реализованы вплоть до правления Ф. Рузвельта. С середины 1920-х АФТ стала поддерживать Демократическую партию, несмотря на то, что многие ее руководители оставались республиканцами. В годы Великой депрессии АФТ поддержала администрацию Ф. Рузвельта и отказалась принимать участие в массовых забастовках, организованных шахтерами и рабочими текстильной промышленности. Забастовки, организованные АФТ, в свою очередь, оказались крайне неуспешными, что привело к выделению в 1935 внутри АФТ более радикального Конгресса производственных профсоюзов (КПП), а через год к его выходу из федерации. Организовав несколько успешных забастовок на крупнейших предприятиях страны, КПП стал главным конкурентом АФТ. В конце 1950-х основной целью АФТ-КПП стала борьба с коррупцией внутри профсоюзного движения, что привело к исключению нескольких крупных профсоюзов из федерации. Несмотря на это АФТ-КПП не смогла заблокировать закон Ландрума-Гриффина, регламентирующий способы решения внутренних противоречий в профсоюзе и требующий ежегодной финансовой отчетности от профсоюзов. АФТ-КПП активно поддерживала политику «Новых рубежей» и «Великого общества» президентов Дж. Кеннеди и Л. Джонсона и находилась в оппозиции экономической политике администрации Р. Никсона. С 1980-х в связи с социально-экономическими изменениями АФТ-КПП стала предпринимать попытки привлечения к сотрудничеству так называемых белых воротничков и государственных служащих [8, с. 369-370]. Это крупнейшее профсоюзное объединение США оказалось на грани раскола накануне своего 50-летнего юбилея. Четыре входящие в АФТ-КПП (Американская федерация труда – Конгресс производственных профсоюзов) профсоюзы отказались участвовать в очередном съезде объединения. Причиной этого послужило утверждение, что его руководство не предпринимает достаточных мер для предотвращения упадка профсоюзного движения и сокращения его численности. Эти профсоюзы входят в более широкую профсоюзную коалицию «Измениться, чтобы победить», охватывающую треть всех членов АФТ-КПП. Всего в объединении состоит 13 млн человек. На 2014 год в профсоюзах состояли 12,5 процента от всех работающих американцев, причем в частном секторе эта цифра еще меньше – всего 8%. Для сравнения, в 1950-60-х годах членом профсоюза являлся каждый третий рабочий.

Характеризуя современное состояние американского профсоюзного движения можно сослаться на высказывание Михаэля Дорфмана, писателя, публициста и издателя, проживающего в США «Больше половины американцев, около 60 миллионов заявляют, что хотели бы состоять в профсоюзе, если бы могли. Однако, очень мало кто может объединиться. В Америке действует закон, требующий для создания профсоюза всеобщее тайное голосование всех рабочих. Такое же голосование требуется для начала забастовки, а также для утверждения ее результатов. Ущемление профсоюзных прав

нарушает демократические свободы американцев. Более того, доводы большого бизнеса, ранее считавшиеся абсолютными, теперь звучат не убедительно. Большой бизнес не выполнил своей части общественного договора и экономический рост не привел к росту благосостояния для всех.

Исследование, проведенное в Корнельском Университете, совместно с Госкомиссией по торговому дефициту показывает, что работодатели постоянно влияют на голосование. Сторонников юнионизации преследуют и увольняют. По данным исследования, 25% частных работодателей практикуют незаконное увольнение активистов за создание профсоюзов. Больше 2/3 практикуют использование управленческого звена для давления на рабочих, беседы «один на один». 92% работодателей оказывают давление на рабочих для участия в антипрофсоюзных митингах и собраниях и запрещают профсоюзные собрания на территории своих компаний. За последние 45 лет резко выросло число работодателей, решением суда вынужденных компенсировать незаконное увольнение работников за их желание создать профсоюз. И это при том, что в течение последних 30 лет, все американские администрации были враждебны к профсоюзам, и на соблюдение рабочего законодательства времен Рузвельта и Трумена не находилось достаточно ресурсов. Да и наказания и штрафы такие незначительные, что работодателю нетрудно понести штраф.

Профсоюзы были активным участником создания американского среднего класса. Средний класс ведь определяется не уровнем доходов, а наличием экономической независимости от государства или корпоративного бизнеса. Именно профсоюзы добились таких условий и зарплат, что заводские рабочие могли послать своих детей в университеты. Не случайно, что размывание американского среднего класса идет рука об руку с наступлением на профсоюзы. Мы наблюдаем исчезновение хозяев и все больше и больше менеджеров и отчужденных от производства рантье. Отсутствие рабочей организации позволяет ликвидировать высокооплачиваемые должности и отдавать работу в развивающиеся страны. За последние 10 лет уровень доходов среднего класса снизился на 17%. Зато доходы управленческого суперкласса подскочили вверх и общественная пропасть расширилась. Еще хуже дело с социальным обеспечением. Все больше и больше американцев оказываются без медицинского страхования. Качество медицинских страховых планов, которое раньше обеспечивалось профсоюзными колдоговорами, снижается, а цена растет. Все больше и больше рабочих на полной ставке не способны обеспечить прожиточный минимум.

Дело не в абсолютных цифрах. У нас на Лонг-Айленде одна из самых дорогих зон в США. Годовой доход ниже \$40-45.000, обеспечивающий приличную жизнь в других местах, больше, чем в два раза выше официального уровня бедности в США (\$18.000 на семью не менялся с 1960-х годов) здесь можно считать бедностью» [9].

Доля американцев, являющихся членами профсоюзов, в 2016 г. упала до исторического минимума и в государственном, и в частном секторе, следует из данных министерства труда США (рис. 3).

Сокращение доли членов профсоюзов происходит потому, что профсоюзы не способны добиваться успехов, считает Рэнди Джонсон, старший вице-президент Торговой палаты. К тому же рабочие места синих воротничков на производстве постепенно замещаются местами в секторе услуг, а занимающие их сотрудники менее склонны вступать в профсоюзы. Профсоюзные лидеры надеются извлечь выгоду из политики новой администрации, направленной на поддержку промышленности США [10].

Автору статьи хотелось бы указать еще на одну сторону влияния профсоюзного движения США на экономику. Сегодня в США члены профсоюза ведут активную борьбу за ограничение миграции с целью снижения конкуренции на внутреннем рынке труда. Говоря языком микроэкономики, искусственно ограничивают предложение труда с целью обеспечения уровня занятости и заработной платы на желаемом уровне. Другой практикуемый профсоюзами метод ограничения предложения труда – это требования строго лицензировать многие виды деятельности. В результате профсоюзы обеспечивают своим членам более высокую зарплату, чем не состоящим в профсоюзах (в США –

на 20-30%), но этот выигрыш, как считают некоторые экономисты, во многом достигается за счет ухудшения оплаты труда не состоящих в профсоюзах. Работодатели, находящиеся в жестких правовых рамках, вынуждены сокращать количество нанимаемых работников в пользу поддержания высокой заработной платы.



Рисунок 3. – Доля членов профсоюза США за 1950-2016 гг.

Профсоюзы России возникли позже, чем профсоюзы стран Западной Европы и Америки, что открыло новый этап в развитии рабочего движения в России. Следует отметить, что по сравнению с западными странами российские профсоюзы с самого начала имели свои особенности. Если в странах Англии и США профессиональные союзы возникли в эпоху домонополистического капитализма и, в большинстве своем, до или параллельно с созданием политических партий, то профсоюзное движение в России появилось в обстановке подъема революционных настроений вследствие перерастания экономических требований в политические.

В России, как и в большинстве других стран, профсоюзы стали первой формой организации по защите прав рабочих, наиболее доступной широким массам. С образованием профсоюзов на рубеже XIX и XX веков начинается зарождение и развитие российского пролетариата. Следует отметить, что возникновение профсоюзов в России не было единовременным событием. Оно формировалось в период времени с 1905 года по 1907 год. Развитие профсоюзного движения получило в России неоднозначную оценку. Либеральные кадеты относили возникновение профсоюзов в России к 1906-1907 гг. При этом за исходный пункт брали установление царем 4 марта 1906 г. «Временных правил о профессиональных обществах». Кадеты не признавали самочинные революционные профсоюзы, возникшие на гребне мощной стачечной борьбы 1905 г., и считали законными лишь «чистые», санкционированные царским правительством профессиональные объединения рабочих [11, с. 203-205].

Меньшевики к истокам профсоюзного движения относили работу цеховых старост в так называемых «зубатовских организациях», насаждавшихся царским правительством, а себя представляли непосредственными организаторами профсоюзов.

Большевики во главе с В.И. Лениным утверждали, что профсоюзы – «это не продолжение обществ взаимопомощи, страховых и больничных касс, института цеховых старост или полицейских союзов зубатовского типа, это новые организации пролетариата России, возникшие на гребне развернувшегося в 1905 г. стачечного движения» [11, с.203-205]. Профсоюзы были открытыми, массовыми, классовыми объединениями рабочих и строились по производственному признаку.

Первой Всероссийской конференцией профсоюзов, которая состоялась 6 октября 1905 года в

Петербурге, было образовано Московское бюро уполномоченных (МБУ), или Центральное бюро профессиональных союзов (ЦБПС). Принято считать, что эта дата стала началом организационного становления и развития профсоюзного движения в России. Следует отметить, что вторая Всероссийская конференция профсоюзов прошла нелегально и состоялась там же с 24 по 28 февраля 1906 года.

В период между двумя буржуазно-демократическими революциями (1907-1917 гг.) многим профсоюзам приходилось действовать в нелегальных условиях, почти все межсоюзные органы, координирующие деятельность профессиональных союзов, были разгромлены. Победа февральской революции создала благоприятные условия для легальной деятельности профсоюзов России. После свержения самодержавия в их развитии и борьбе начался новый этап.

В июне 1917 г. состоялась третья Всероссийская конференция профсоюзов, которая сыграла важную роль в организационном оформлении профсоюзного движения страны. Конференция избрала временный Всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС).

После Октября 1917 г. в программных документах профсоюзов говорится и о новых функциях этих организаций, о необходимости заботы о росте производительности труда, повышении эффективности экономики, подчеркивается, что забота о производстве – это и есть забота о человеке, о его благосостоянии. Новые российские профсоюзы наряду с традиционными функциями защиты повседневных интересов трудящихся, связанных с улучшением условий труда, быта и отдыха, берут на себя обязанность организации трудового соревнования, вовлечения рабочих и служащих в управление производством, воспитательной работы в трудовых коллективах.

I Всероссийский съезд профсоюзов состоялся в январе 1918 года. Основная борьба развернулась вокруг вопроса «о задачах профессионального движения», большинством голосов была принята резолюция большевиков, которая радикально меняла судьбу профсоюзов – был взят курс на их участие в государственном и хозяйственном строительстве. 16 января 1919 г. в Москве состоялся II Всероссийский съезд профсоюзов, обсудивший задачи профсоюзов. Он подтвердил решение I Всероссийского съезда профсоюзов о неизбежности курса на огосударствление профсоюзов, их активное участие в работе советской власти.

Решения I и II Всероссийских съездов профсоюзов легли в основу деятельности советских профсоюзов на многие десятилетия и послужили причиной постепенной утраты их главной функции – защиты социально-экономических интересов работников наемного труда. Демократические формы и методы работы профсоюзов уступили место администрированию и командованию (замена выборов назначением, переход от добровольного членства к принудительному и т.д.). На исходе 30-х годов обстановка в жизни страны складывалась неоднозначно. Профсоюзы росли, развивались, обретали новые функции. Несмотря на это, в мае 1935 г. И.В. Сталин заявил о своеобразном кризисе профсоюзов. Одним из решений VI пленума ВЦСПС (1937 г.) стало упразднение советов профсоюзов, которые были восстановлены лишь через 13 лет.

Великая Отечественная война (1941-1945 гг.) решительным образом изменила формы и методы работы профсоюзных организаций, которые стремились развивать инициативу и активность рабочих и служащих по производству вооружений и всего необходимого для фронта. В послевоенное время главной задачей профсоюзов стала борьба за выполнение и перевыполнение плана восстановления и развития народного хозяйства, развитие трудовой активности трудящихся, улучшение их благосостояния.

Тридцатилетний период (1956-1985 гг.) развития профсоюзов не поддается однозначной оценке: их судьба неоднократно преломлялась вследствие тех исторических событий, которые происходили в советском (российском) обществе. Исторические факты свидетельствуют о том, что во времена хрущевской оттепели (1956-1964 гг.), а также в последующий период, связанный с попытками на основе решений мартовского и сентябрьского (1965 г.) пленумов ЦК КПСС, XXIII съезда партии (1966 г.) провести хозяйственную реформу, создались более благоприятные условия для повышения

роли и значения профсоюзов в обществе.

Именно к 50-70-м годам относится появление целого ряда правовых актов, развивавших и усиливавших права и полномочия профсоюзов на предприятиях и в экономике. Это, например, «Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза» (1958 г.), которое в 1971 г. было обновлено на основе Указа Президиума Верховного Совета СССР. В 1970 г. были приняты «Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» – вторая «конституция для профсоюзов». Большое значение для профсоюзов имели такие правовые акты, как «Положение о социалистическом государственном предприятии» (1965 г.), «Положение о порядке рассмотрения трудовых споров» (1974 г.), «Положение о товарищеских судах» (1977 г.) и некоторые другие.

Следует отметить, что роль профсоюзов была достаточно значимой в обществе и в последующие годы, хотя реальный их вклад в разрешение социально-экономических проблем был неоднозначен на каждом историческом этапе.

В середине 80-х годов профсоюзы СССР имели разветвленную и устойчивую структуру, органично встроенную в политическую систему общества.

Как уже отмечалось выше, начиная с 30-х годов в ведение советских профсоюзов постепенно перешли многие государственные функции: управление бюджетом социального страхования, контроль над охраной труда и состоянием техники безопасности на производстве, распределением жилья, хозяйственной деятельностью администрации и так далее. Участие в решении производственных задач, таких, как организация социалистического соревнования и экономической учебы, забота об ускорении научно-технического прогресса, способствовали сращиванию усилий профсоюзов с действиями органов государственного управления и администрацией предприятий.

Застойные явления, которые накапливались в стране в 70-е и 80-е годы, не могли не отразиться и на деятельности профсоюзов. В результате, вместо опоры на массы, профессиональные организации обрастали бюрократическим аппаратом. Численность аппарата советов профсоюзов с 1970 г. увеличилась, по официальным данным, почти в 2,5 раза. Структура профсоюзов стала напоминать хозяйственное министерство, с его разветвленной вертикальной структурой, приказной системой, отчетностью. Мощный штатный аппарат стал сковывать инициативу широкого профсоюзного актива, первичных профсоюзных организаций. И, хотя деятельность профсоюзов во многом активизировалась, она уже не отвечала новым условиям.

Место профсоюзов в современной России определяется законодательством (Конституция РФ (ст. 30) и Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 5)). По этим и другим законам, нормативным актам, профсоюзы независимы от работодателей и государства, неподотчетны и неподконтрольны им, могут создаваться добровольно, объединяясь при количестве 3 и более человек. При этом согласия работодателей или органов государственной власти не требуется.

Современное профсоюзное движение в РФ имеет разветвленную структуру и включает различные виды организаций и ассоциаций, обзор которых приведен ниже.

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя – индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

Общероссийский профсоюз – добровольное объединение членов профсоюза – связанных

общими социально-трудовыми и профессиональными интересами работников одной или нескольких отраслей, одного или нескольких видов экономической деятельности, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей, одного или нескольких видов экономической деятельности. В структуре общероссийского профсоюза наряду с первичными профсоюзными организациями могут образовываться в соответствии с его уставом территориальные организации профсоюза и иные профсоюзные организации.

Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов – добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации.

Межрегиональный профсоюз – добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей, одного или нескольких видов экономической деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации. В структуре межрегионального профсоюза наряду с первичными профсоюзными организациями могут образовываться в соответствии с его уставом территориальные организации профсоюза и иные профсоюзные организации.

Межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации.

Территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение организаций общероссийских, межрегиональных профсоюзов, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района.

Территориальная организация профсоюза – добровольное объединение членов профсоюза, состоящих в первичных и иных профсоюзных организациях, входящих в структуру одного общероссийского или межрегионального профсоюза, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района [12, ст.3].

Отдельно хотелось бы остановиться на Общероссийском союзе «Федерация Независимых Профсоюзов России», представляющее собой общероссийское объединение профсоюзов, образованное на добровольной основе общероссийскими профсоюзами, территориальными (действующими на территории одного субъекта Российской Федерации), межрегиональными объединениями организаций профсоюзов, а также межрегиональными профсоюзами работников отраслей, не представленных в Федерации общероссийскими профсоюзами.

Каков же охват профсоюзным движением современных российских предприятий?

По итогам проведенного независимого исследования, проводившегося российской компанией интернет-рекрутмента HeadHunter исследования наиболее охваченными профсоюзной деятельностью сферами являются наука и образование, а также некоторые виды промышленности (машиностроение, металлургия и др.). Картина, за исключением фармацевтической сферы, торговли и туризма, достаточно впечатляющая. Но, если посмотреть, что скрывается за этим членством, и какие выгоды от этого можно получить, ситуация складывается удручающая. Более 40 % респондентов ответили, что их членство в профсоюзной организации никак (!) не влияет на их положение и защищенность их прав в организации. Автор уверен, что на вопрос, что дает Вам членство в профсоюзе, Вы и Ваши знакомые (при условии такого членства) ответят: «Ничего» или «Подарки детям на новый год и билеты в театр/музей/дом отдыха по сниженной цене». Результаты исследования подтверждают эту точку зрения.



Рисунок 4 – Результат опроса о роли профсоюза и выгодах от участия в нем [13]

Хотелось бы отдельно остановиться на такой отрасли, как фармацевтика. По данным исследования, напомним, охват этой сферы деятельности профсоюзным движением невелик, всего 9%. Это, по мнению автора, связано с по-прежнему преобладающей долей западных компаний в этом сегменте рынка. Давая характеристику оплате труда в фармацевтическом сегменте, хотелось бы сослаться на исследование, проведенное Деловым журналом о здравоохранении *Vademecum* [15]. В отчете приводится средняя зарплата специалистов фармацевтической отрасли по четырем направлениям: продажи и обучение, маркетинг, маркетинг-аксес (доступ препаратов на рынок) и медицинский отдел. Согласно полученным данным, самыми востребованными кандидатами на рынке труда в фармацевтической отрасли остаются специалисты по маркетингу и продажам. Как отмечают исследователи, в направлении «продажи» на фармацевтическом рынке средняя зарплата специалистов с опытом работы от одного до четырех лет составляет 250 тысяч рублей в российской фармацевтической компании и 320 тысяч рублей – в международной. При этом исследователи выделяют существенную разницу между зарплатами представителей российских и международных фармкомпаний. Территориальные менеджеры по продажам (*Area Sales Manager*) в Москве и Московской области в среднем получают 160 тысяч рублей в российской и 190 тысяч рублей в международной фармацевтической компании. Средняя зарплата менеджера по распространению (*Distribution manager*) в этих же регионах достигает 100 тысяч рублей в российской и 130 тысяч рублей в международной фармацевтической компании. Специалист, занимающийся обучением персонала (*Training manager*), получает в среднем 130 тысяч рублей как в международных, так и в российских компаниях (данные по Москве и МО). Однако в специализированном бизнесе (фармкомпания, специализирующиеся на производстве лекарств для госпитального сегмента, например, онкология, гематология и т.д.) такой сотрудник в среднем получает 230 тысяч рублей. Должность начальника отдела обучения (*Head of Training Department*), средняя зарплата которого также составляет 230 тысяч рублей, в специализированном бизнесе не предусмотрена. Вместо него эти обязанности выполняет специалист по обучению персонала. По данным исследования, отмечается рост зарплат по направлению «маркетинг». По сравнению с 2015 годом зарплаты здесь выросли в среднем на 10-15%. Так, средняя зарплата менеджера по развитию (*Business Development Manager*) российской фармацевтической компании составляет 165 тысяч рублей. Тот же специалист в международной компании получает в среднем 200 тысяч рублей. Особое место, по мнению представителей *Naus*, занимают специалисты по направлению «маркетинг-аксес», обеспечивающие доступ препаратов на рынок. «Средняя заработная плата для опытных специалистов составляет 250-300 тысяч рублей в месяц, в некоторых компаниях

уровень компенсации самостоятельных market access менеджеров может достигать 400 тысяч рублей в месяц», – отмечают авторы исследования. Что касается зарплат специалистов медицинского отдела, то за прошедший год заметного роста не произошло. «Значительное увеличение заработных плат пришлось на 2014-2015 годы, составив 30-40% в функции Medical Affairs. В остальных функциях рост зарплат был планомерным и в последние три года составлял 10-12% в год», – отмечают исследователи [15]. Профсоюзных организаций нет, а заработная плата растет. Напомним, что средняя заработная плата в России в номинальном выражении в январе 2017 года составила 35369 рублей [16].

Вместе с тем нельзя не отметить, что, по данным Федерации Независимых Профсоюзов России, работа по защите интересов наемных работников ведется активно. Приведем несколько примеров:

«В 2017 году по подготовленным юрисконсульту Владимирского горкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ исковым заявлениям Фрунзенский районный суд г. Владимира рассмотрел 51 иск о признании права на досрочную страховую пенсию педагогическим работникам. Пенсионный фонд РФ отказывал в назначении льготной пенсии по причине отсутствия в своем перечне наименования образовательной организации, например «детский комбинат», отсутствия в ранее действующих уставах указаний на вид образовательной организации, невыполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы и по многим иным причинам. Эти отказы не всегда законны. Так, например, пенсионный фонд продолжает исключать из стажа педагогических работников время повышения квалификации на курсах, обосновывая отказ отсутствием в пенсионном законодательстве норм, предусматривающих зачет в льготный стаж периодов, когда не выполнялась работа по занимаемой должности. Отказывать педагогам во включении в стаж времени повышения квалификации на курсах незаконно, поскольку это обязанность педагогов, которая осуществляется на основании указаний вышестоящих органов управления образованием и приказов руководителя учреждения. На курсы педагогические работники направляются для совершенствования профессиональных знаний, отказ от прохождения таких курсов является нарушением трудовой дисциплины. Юрисконсульту городской организации профсоюза удалось это доказать в ходе судебных заседаний. В итоге исковые требования педагогов были удовлетворены в полном объеме. 31 учителю и 20 воспитателям образовательных организаций г. Владимира была назначена досрочная страховая пенсия с момента обращения с заявлением о её назначении» [14].

«Девять лет стажа удалось отстоять правовому инспектору труда Федерации профсоюзов Свердловской области для назначения досрочной страховой пенсии работнику РТИ. Чкаловский районный суд г. Екатеринбурга принял решение о включении в специальный стаж для назначения досрочной страховой пенсии машинисту котлов, старшему машинисту котельного оборудования А. периодов работы в ПАО «РТИ» в размере 9 лет. «В суде удалось доказать, – рассказывает правовой инспектор труда ФПСО Ирина Ваганова, – что работа, выполняемая истцом, производилась на котлах, вырабатывающих электрическую энергию, и относится к разделам 13,14 Списка №2 «Электростанции, электропоезда, паросиловое хозяйство». Юридическое значение имел тот факт, что энергия поставлялась помимо нужд производства и на другие предприятия и жилые дома. В случае обжалования Пенсионным фондом решения суда первой инстанции, юридический департамент примет участие и в процессе, который может пройти в Свердловском областном суде» [14].

«В конце 2017 года сразу из нескольких районных организаций поступил сигнал – ПФР стал отказывать в установлении повышенного размера фиксированной выплаты страховой пенсии с учетом нахождения на содержании пенсионера – иждивенца. Как правило, это дети, обучающиеся по очной форме обучения в образовательных организациях высшего образования, не дольше чем до достижения возраста 23 лет. Несмотря на то, что законодателем фактически установлена презумпция иждивенства, т.е. предусмотрено, что такие дети являются нетрудоспособными членами семьи, в связи с этим, должен быть установлен повышенный размер фиксированной выплаты страховой

пенсии, ПФР в своем решении об отказе настаивал о недостаточности доказательств оказания помощи и приводил в пример факт получения студентом стипендии, отсутствии сведений о том, выдаются ли родителями денежные средства на содержание ребенка, анализировал банковские документы о переводе денежных средств и предоставлял иные сведения и документы, анализ которых также не входит в компетенцию этого государственного учреждения. Исковое заявление в суд было подготовлено главным правовым инспектором труда Кировской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ А.А. Усатовым. Нолинский районный суд, рассмотрев дело, признал доводы ПФР несостоятельными и обязал назначить повышенный размер фиксированной выплаты страховой пенсии с момента обращения с заявлением. Как предполагает Кировская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ, указанный случай не единичный, и напоминает, что члены Профсоюза, могут получить юридическую помощь и поддержку в спорах с ПФР не только в вопросах назначения досрочной страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью. Массовые обращения в суды по указанному вопросу может создать положительную судебную практику и предостеречь органы ПФР от подобных действий» [14].

Какова же реальная роль профсоюзов сегодня? Есть ли будущее у профсоюзного движения? Однозначного ответа на этот вопрос у автора нет. Скорее всего, из двух сфер деятельности профсоюзов – социальной и экономической – будет преобладать социальная, или даже консультационная – в сфере разрешения уже возникших конфликтов между работодателями и наемным работниками.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. - 108 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017), Статья 20. Стороны трудовых отношений.
3. Экономика труда: учебник / А.И Рофе - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.
4. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: Учебник для вузов / Н.А. Волгин – Изд-во РАГС, 2009. – 736 с.
5. Бекашев Д.К. Международное трудовое право / Д.К. Бекашев. М.: Проспект, 2013. – 280 с.
6. Капитонова Н.К., Романова Е.В. История внешней политики Великобритании / Н.К. Капитонова, Е.В. Романова. М.: Международные отношения, 2016. – 840 с.
7. Экономика: учебник / П. Самуэльсон. В сокр. Пер. с англ. - Севастополь, изд. «Ахтиар», 1995г. – 384 с.
8. Вольфсон С.Б. Российская историческая энциклопедия / С.Б. Вольфсон. Т. 1. М., 2015. - 473 с.
9. Дорфман М. Профсоюзы в Америке. [Электрон. ресурс]. - Режим доступа: <https://lamerkhav.wordpress.com/америка/профсоюзы-в-америке/>
10. Морат Э., Маер К. Занятость и зарплата / Э. Морат, К. Маер // The Wall Street Journal. [Электрон. ресурс]. - Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2017/01/31/675533-dolya-chlenov-profsoyuzov>
11. История профсоюзов России. Этапы, события, люди / Под ред. Н.Н. Гриценко, В.А Кадейкина, Е.В.Макухина. – М., 1999. - 591 с.
12. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)
13. Официальный сайт компании интернет-рекрутмента HeadHunter. [Электрон. ресурс]. - Режим доступа: [https:// hh.ru](https://hh.ru)
14. Официальный сайт Федерации Независимых Профсоюзов России. [Электрон. ресурс]. -

Режим доступа: <http://www.fnpr.ru>

15. Официальный сайт Делового журнала о здравоохранении Vademecum. [Электрон. ресурс]. - Режим доступа: <https://vademec.ru>

16. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электрон. ресурс]. - Режим доступа: www.gks.ru

17. Савичева А.Н. Экономика труда: учеб. Пособие / А.Н. Савичева. – Ярославль: Изд-во ЯГТУ, 2015. - 211 с.

18. Дилеммы Британии. Поиски путей развития / Под ред. Ал.А. Громыко, Е.В. Ананьевой. М.: Весь мир, 2014. – 480 с.