

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

**МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ:
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ
(ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)**

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2020 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 20

Санкт-Петербург
2020

ББК 66.72(4/8)

М74

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (научный руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **О. Н. Громова**,
Т. В. Ефимова, **Р. В. Костюк**, **А. В. Ладоха**, **И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**

Рецензенты:

Е. И. Макаров, заместитель председателя
Федерации независимых профсоюзов России;
Г. Ф. Фейгин, профессор кафедры экономики и управления СПбГУП,
доктор экономических наук

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

Модели профсоюзного движения: история и современность
М74 (зарубежный опыт). — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. —
240 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 20). — ISBN
978-5-7621-1105-8. — Текст : непосредственный.

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы. Большое внимание уделяется проблемам трансформации профсоюзного движения в условиях глобализации и наступления на права трудящихся.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей развития социально-трудовых отношений.

ББК 66.72(4/8)

ISBN 978-5-7621-1105-8

© СПбГУП, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	5
----------------	---

Глава 1. ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МОДЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

1.1. Возникновение и развитие тред-юнионистской модели профсоюзного движения	12
1.1.1. От «старого» к «новому» тред-юнионизму: формирование британской модели профсоюзного движения	12
1.1.2. Особенности развития тред-юнионизма в Австралии, Новой Зеландии и Канаде (вторая половина XIX — начало XX в.)	24
1.1.3. Формирование модели профсоюзного движения в США: между тред-юнионизмом и европейскими профсоюзами	26
1.2. Создание и развитие европейских моделей профсоюзов	32
1.2.1. У истоков французской модели профсоюзного движения	32
1.2.2. Становление немецкой модели профсоюзного движения	38
1.3. Профсоюзное движение Скандинавских стран: в поисках идеальной модели (конец XIX — первая половина XX в.)	41
1.4. Профсоюзное движение в Италии: от классовых профсоюзов к корпоративной модели	44
Выводы	46

Глава 2. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В ПЕРИОД ГОСУДАРСТВА ВСЕОБЩЕГО БЛАГОДЕНСТВИЯ (вторая половина XX в.)

2.1. Представительство профсоюзов на предприятиях: сравнительный анализ	48
2.2. Формы и методы работы профсоюзов в период развития социального диалога	51
2.3. Особенности организационной и финансовой работы зарубежных профсоюзов	53
2.4. Опыт профсоюзного плюрализма за рубежом	57
Выводы	61

Глава 3. ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ЭВОЛЮЦИЮ МОДЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ	63
3.1. Влияние мирового экономического кризиса на европейское профсоюзное движение	63
3.2. В поисках эффективной модели: между корпоративизмом и активизмом	76
3.3. Современное европейское профсоюзное движение: в поисках действенной политической стратегии	82
3.4. Интернациональное и национальное в европейском профсоюзном движении	88
3.5. Проблемы мобилизации профсоюзных ресурсов на европейском уровне	92
Выводы	103
Глава 4. НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ТРАДИЦИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ	106
4.1. Великобритания	106
4.2. Швеция	121
4.3. Нидерланды	128
4.4. Германия	133
4.5. Франция	147
4.6. Бельгия и Люксембург	162
4.7. Швейцария	171
4.8. Канада	177
4.9. Соединенные Штаты Америки	183
Выводы	189
Заключение	191
Литература	196
Глоссарий	228

ВВЕДЕНИЕ

В каждом государстве исторически сложились свои модели профессионального движения. Во многом это зависело от исторических условий, определяемых экономической и социальной политикой страны, а также стратегией поведения работодателей по отношению к профессиональному движению.

Исследователи группировали действующие профессиональные объединения по различным признакам. Во многом классификация существующих моделей профсоюзов зависит от того, какая из их особенностей была положена в ее основу. По поставленным задачам можно выделить союзы традиционного типа, то есть решающие задачи в сфере трудовых отношений, и союзы с разнородными задачами, которые кроме указанной сферы распространяют свою деятельность на решение проблем социальной защиты неработающих, членов семей работников, профессиональное и общее образование и тому подобное — то есть это профсоюзы смешанного типа.

В зависимости от эволюции организационного строения союзы делятся на следующие типы:

- 1) союзы со сложившейся организационной структурой и принципами устройства;
- 2) союзы переходного типа, не завершившие свое организационное оформление;
- 3) «вымирающие» союзы, то есть остатки прежних организационных форм, уже не отвечающих потребностям настоящего времени.

По составу членской базы профсоюзы подразделяются на строящиеся по классовому принципу и допускающие в свой состав представителей работодателей.

По территориальному (географическому) основанию союзы могут быть территориальными, национальными, международными.

В организационном плане профсоюзы строятся по профессиональному или производственному принципу, разновидностью последнего является отраслевой принцип. Профессиональные (цеховые) профсоюзы объединяют трудящихся одной профессии или даже узкой специальности. Производственные профсоюзы (то есть организованные по производственному принципу) объединяют рабочих

и служащих различных профессий в масштабе предприятия или отрасли производства.

Существует разделение профсоюзов и по политическим принципам. Например, выделяют:

- 1) политически нейтральные профсоюзы;
- 2) профсоюзы, работающие в тесном контакте с политическими партиями (например, с социал-демократическими партиями в Германии и Скандинавских странах);
- 3) профсоюзы, созданные партиями и зависимые от них.

Возможна и классификация рабочих союзов по их общим политическим взглядам или религиозным убеждениям — такое разделение наблюдается во Франции, Бельгии и Германии. К ним относились и относятся различные консервативные, либеральные, социал-демократические, коммунистические, католические, протестантские и другие союзы.

Современные исследователи, изучающие профессиональное движение, выделяют несколько исторически сложившихся моделей, имеющих существенные отличия друг от друга: англосаксонскую, западноевропейскую, скандинавскую, а также профсоюзные модели стран Южной и Восточной Европы¹.

При изучении эффективности моделей профсоюзного движения речь прежде всего идет об их встраиваемости в специфические для каждой страны институты и типы социально-экономического развития или разновидности капитализма. Также важны исторический опыт, процесс формирования профсоюзов и их практики. Изучение эволюции моделей профсоюзного движения позволяет выявить основные характеристики и движущие силы изменений в профсоюзах, а также то, в какой степени их развитие связано со специфическим для каждой страны путем социально-экономического развития.

Выработка стратегии и тактики действий профсоюзов происходит во взаимодействии с работодателями, государством и гражданским обществом².

При характеристике различных моделей профсоюзного движения большое внимание уделяется выявлению ресурсов, позволяющих союзам эффективно влиять на социально-трудовые отношения.

¹ См.: *Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T.* Rough waters: European trade unions in a time of crises. Brussels, 2018.

² См.: *Gumbrell-McCormick R.* Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices. Oxford : Oxford Univ. Press, 2013.

Первоначально при оценке эффективности профсоюзного движения учитывались организационные, институциональные и экономические ресурсы. Большое значение придавалось исследованию влияния структуры профсоюзного движения, то есть степени внутреннего сотрудничества или идеологических разногласий, на их потенциальные возможности¹.

В настоящее время зарубежные исследователи профсоюзного движения выделяют четыре основных источника профсоюзных ресурсов, а именно: структурный, организационный, институциональный и общественный². По их мнению, структурные ресурсы основаны на переговорных возможностях работников на рынке труда, а также в процессе труда. Различают два подтипа структурных ресурсов. Первый, *влияние рынка*, является результатом нехватки работников на рынке труда. Второй, *возможности на рабочем месте*, следует из стратегического положения работников в рамках трудового процесса. То есть чем труднее заменить рабочих из-за их навыков и особого положения в цепочке создания стоимости, а также узкого и регулируемого рынка труда, тем большим ресурсом они располагают. Возможности профсоюзов напрямую зависят от конкретной национальной модели социально-экономического развития, а также от экономической и социальной политики и стратегий работодателей в организации трудовых процессов.

Организационные возможности профсоюзного движения основаны на численности, а также на способности профсоюзов успешно мобилизовать своих членов. Различие между этими двумя аспектами важно, поскольку большое количество членов союза сами по себе не являются организационным ресурсом. Организационный ресурс — это источник силы, зависящий от способности профсоюза эффективно действовать. Существует взаимосвязь между численностью профсоюза и его финансовыми возможностями. В ряде государств организационные возможности союзов зависят прежде всего от общей массы собираемых членских взносов, в то время как в других странах важную роль играют прямые или косвенные субсидии, получаемые по коллективным договорам и соглашениям либо предусмотренные законодательством.

¹ См.: *Ebbinghaus B., Visser J. Trade Unions in Western Europe Since 1945. L., 2000.*

² См.: *Gumbrell-McCormick R., Hyman R. Op. cit. ; Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven / S. Schmalz, K. Dörre (eds.). Frankfurt am Main : Campus Verlag, 2013.*

Институциональные возможности, по мнению зарубежных исследователей, являются «результатом сделок и конфликтов, которые основаны на структурной и организационной власти»¹. Хотя во многих отношениях их специфическая функция заключается в том, чтобы «кодифицировать или зафиксировать основные социальные компромиссы между деловыми циклами и краткосрочные изменения в балансе сил»². Они включают в себя институты экономического управления, которые формируют не только способность профсоюзов организовывать и представлять работников, но также их положение в коллективных переговорах и при действиях. Институциональная власть может поддерживаться нормативными актами, регулирующими рынок труда, такими как установленная законом минимальная заработная плата, уровень и тип пособия по безработице, а также характер и степень прописанной в законе защиты от увольнения и другие установленные законом стандарты. Участие профсоюзов в перечисленных институтах, их законодательно определенные права в рамках этого участия, а также процедуры принятия решений определяют институциональную власть профсоюзов.

В настоящее время институциональные возможности профсоюзов имеют тенденцию к разрушению, особенно в условиях изменения баланса сил под влиянием трансформации мировоззренческой парадигмы в процессе перехода от индустриального общества к постиндустриальному, а также в результате преобразований в политической структуре западных обществ.

Структурные, организационные и институциональные возможности профсоюзов дополняются тем, что можно назвать общественно-политическим ресурсом. Здесь следует выделить два основных компонента. Первый — это солидарность, основанная на способности профсоюзов создавать коалиции, включающая в себя связь с политическими партиями, которые с первых десятилетий рабочего движения были важным каналом влияния для профсоюзов во многих странах, представляя интересы трудящихся в политической сфере. Второй характеризуется как дискурсивная, или коммуникативная, сила, а именно способность профсоюзов оказывать влияние на публичный дискурс и формирование повестки дня³. Последнее во многом основано

¹ *Brinkmann U., Nachtwey O.* Industrial Relations, Trade Unions and Social Conflict in German Capitalism. URL: <https://journals.openedition.org/nrt/1382>.

² *Ibid.*

³ См.: *Urban H.-J.* Between crisis corporatism and revitalisation: trade union policy in the era of European financial market capitalism // *Lehndorff S.* Divisive integration: the triumph of failed ideas in Europe — revisited. Brussels : ETUI, 2015. P. 269–294.

на их способности мобилизовать своих членов или даже большую часть общества для достижения политических целей — на способности, которую исследователи выделяют как «стратегическую или логистическую силу»¹.

Все указанные ресурсы должны использоваться и активироваться, когда профсоюзы могут извлечь из них реальную выгоду. В то же время профсоюзы должны уметь грамотно применять их, вырабатывая стратегию использования имеющегося потенциала. В некоторых странах этот субъективный фактор становился критически важным, когда традиционные способы использования профсоюзных ресурсов были блокированы жесткими неолиберальными и дерегулирующими подходами.

Возможности профсоюзов также зависят от ресурсов работодателей или государства. Это помогает понять динамику развития союзов в различных странах.

Степень разработанности темы исследования

Научная проблематика места и роли профсоюзов в рамках постиндустриального общества находит свое отражение в современных работах. Вместе с тем нельзя утверждать, что исследователями достаточно полно изучена эволюция различных моделей профсоюзного движения за рубежом.

Первую группу исследований составляют монографии, диссертационные проекты и научные статьи, в которых рассматривается история становления и развития зарубежного профсоюзного движения². Вторая группа посвящена изучению современных проблем профсоюзного движения, связанных с эволюцией форм и методов работы в условиях глобализации, роста конкуренции между ведущими экономиками мира³. В третью группу входят научные работы, авторы

¹ См.: *Gumbrell-McCormick R., Hyman R.* Op. cit.

² *Грибанов В.* Профсоюзы и политика : монография. СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001 ; *Люттов Н. Л.* Профсоюзное движение в Великобритании: основные этапы развития и современный правовой статус // Труд за рубежом. 2007. № 3. С. 142 ; *Мещерякова Н.* Пролетариат Англии в процессе формирования (первая половина XVIII века). М., 1979 ; *Фостер У.* Очерки мирового профсоюзного движения. М., 1956 ; *Хамм А.* Британский тред-юнионизм. М., 1981 ; *Ferner A., Hyman R.* Changing Industrial Relations in Europe. Oxford : Blackwell, 1998. P. 95 ; *Kendall W.* The Labour Movement in Europe. L. : Allen Lane, 1987. P. 85 ; и др.

³ *Ackermann E.* L'USS et les syndicats. Breve présentation avec quelques points de repère historique. Zurich, 2011 ; *Bissuel B., Besse Desmoulières R.* La CFDT devient le premier syndicat français; la CGT toujours en tête dans la fonction publique // Le Monde.

которых анализируют роль профсоюзов в формировании гражданского общества и вопросы институционализации социального диалога¹. В четвертой группе представлены исследования, посвященные проблеме отношений профсоюзов и субъектов политического процесса².

Однако до сих пор отсутствует полноценный сравнительный анализ различных моделей профсоюзного движения, в котором они рассматриваются в историческом развитии.

2018. 12 déc. ; *Vitols S.* Long-term investment and the sustainable company: a stakeholder perspective. Brussels : ETUI, 2015 ; *Winkel J.* La crise de personnalité des syndicats belges // *Alter Echos.* Bruxelles, 2018. 27 févr. ; *Dohmen C.* Gewerkschaften und die EU: Abgekühlte Euphorie // *Deutschlandfunk.* URL: https://www.deutschlandfunk.de/gewerkschaften-und-die-eu-abgekuehlte-euphorie.724.de.html?dram:article_id=449359 ; *Stern J.* EGB-Kongress im Land ohne Regierung. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++068783b8-40c4-11e9-8f5f-52540088cada> ; и др.

¹ *Аринин А. Н.* Зрелость гражданского общества — основа устойчивого развития и безопасности России // *Личность.* М., 1999. С. 8–20 ; *Баишаков В. И.* Профсоюзы как социальный институт. М. : ГУУ, 2001 ; *Он же.* Профсоюзы как институт регуляции социально-трудовых отношений : автореф. дис. ... д-ра социол. наук / Гос. ун-т управления. М., 2001 ; *Он же.* Профсоюзы в системе гражданского общества // *Гражданское общество и профсоюзы.* М. : АТиСО, 2006. С. 76–80 ; *Беляев А. В.* Задачи профсоюзов на современном этапе развития гражданского общества в России // *Роль профсоюзов в процессе развития гражданского общества: региональный аспект.* Хабаровск : ТОГУ, 2006. С. 122–133 ; *Воржецов А. Г., Козлова Е. А.* Взаимодействие государства и профсоюзов в системе социального партнерства в России. Казань : ГКТУ, 2009 ; *Дилгенский Г.* Что мы знаем о демократии и гражданском обществе // *Pro et Contra.* 1997. Т. 2, № 4. С. 5 ; *Профсоюзное пространство современной России* / под ред. В. Борисова, С. Кларка. М. : ИСИТО, 2001 ; *Шмаков М. В.* Профсоюзы готовы укрепить основы гражданского общества // *Труд и социальные отношения.* 2006. № 4. С. 42–47.

² *Бляхер Л. Е.* Властные игры в кризисном социуме: преобразование российской институциональной структуры // *Политические исследования (Полис).* 2003. № 1. С. 63–73 ; *Корпоративная и социальная ответственность и конкурентоспособность* / ред. А. Дынкин. М. : ИМЭМО, 2004 ; *Линсет С., Роккан С.* Структуры размежеваний, партийные системы и предпочтения избирателей. Предварительные замечания (перевод) // *Политическая наука.* 2004. № 4. С. 204–234 ; *Перегудов С. П.* Политическая система России в мировом контексте: институты, механизмы взаимодействия. М. : РОССПЭН, 2011 ; *Перегудов С. П., Семенов И. С.* Корпоративное гражданство как новая форма отношений бизнеса, общества и власти. М., 2006 ; *Перегудов С. П.* Социал-демократическая модель общественных отношений // *Мировая экономика и международные отношения.* 1990. № 5. С. 5–20 ; *Роулз Дж.* Теория справедливости // *Вопросы философии.* 1994. № 10. С. 26–37 ; *Norbert B., Claus S., Hagen L., Michael F., Dauderstädt K.* Die Macht kleiner Gewerkschaften: Sollte der Einfluss der Sparten-gewerkschaften einge-dämmt werden // *Ifo Schnelldienst.* Ifo Institute — Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich. 2014. dez. Vol. 67 (24). P. 3–19. URL: <https://www.ifo.de/publikationen/2014/aufsatz-zeitschrift/die-macht-kleiner-gewerkschaften-sollte-der-einfluss-der> ; *Parti socialiste suisse.* Programme du parti. Pour une démocratie économique d'orientation sociale et écologique. Berne : Imprimus, 2012 ; и др.

Цели и задачи исследования

Цель исследования заключается в анализе тенденций развития различных моделей зарубежного профсоюзного движения.

Для достижения поставленной цели были определены следующие *задачи*:

- провести исторический анализ формирования различных моделей профсоюзного движения;
- описать современные модели профсоюзного движения;
- обобщить информацию об эффективности различных моделей профсоюзного движения;
- выявить направления трансформации современных моделей профсоюзного движения в условиях глобализации.

Глава 1

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ МОДЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

1.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРЕД-ЮНИОНИСТСКОЙ МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

1.1.1. От «старого» к «новому» тред-юнионизму: формирование британской модели профсоюзного движения

В Великобритании исторически сложились два типа рабочих организаций: общества взаимопомощи (*friendly societies*) и профессиональные рабочие союзы (*trade unions*). В нашем исследовании мы коснемся истории развития профсоюзной модели.

Британские тред-юнионы, появившиеся без содействия политических и общественных сил, представляли собой особый тип профессионального движения. Следует отметить, что британское профсоюзное движение возникло и развивалось в стране, где существовала наибольшая для Европы политическая свобода и где был самый высокий технический и финансовый уровень промышленного развития. Первоначально профсоюзные организации возникали очень медленно, в основном в среде ремесленников и рабочих мануфактур. Однако технический прогресс и развитие крупного производства способствовали тому, что рабочие союзы начали быстрее и энергичнее развиваться.

В течение XVIII века профсоюзам Британии приходилось активно бороться: позиция граждан была противопоставлена антипрофсоюзному законодательству¹. Общественное мнение строилось на идеях Адама Смита, который, защищая принцип индивидуальной свободы, отрицал необходимость существования корпоративных организаций. Если же профессиональные союзы создавались, то общественное мнение видело в них преступные объединения, а законодатели — нарушение общих принципов либеральной рыночной экономики. На протяжении всего XVIII века издавались строгие законы, запрещавшие создание рабочих союзов. Особенно ужесточи-

¹ См.: *Святловский В.* Современное законодательство о профессиональных рабочих союзах. СПб., 1907. С. 23.

лось антипрофсоюзное законодательство в период Великой французской революции, так как правительство опасалось подобных событий в Британии.

Репрессии по отношению к профсоюзам происходили, так как власть и предприниматели считали, что только государство имеет право регулировать условия труда и что трудовой договор работодателя с работником является итогом свободного развития рынка труда. В соответствии с популярными тогда либеральными теориями трудовые отношения должны строиться на изолированных трудовых договорах отдельных индивидуумов. Однако это не касалось соглашений работодателей о снижении заработной платы, которые не подвергались преследованию со стороны судебной власти.

На первом этапе рабочие были вынуждены создавать свои организации, прибегая к конспирации. Союзы строились на жесткой дисциплине и диктатуре вождей и не являлись демократическими организациями. Описание влияния запретительного законодательства на организационные принципы таких союзов было дано в книге Сиднея и Беатрисы Вебб «Теория и практика английского тред-юнионизма». Авторы книги писали: «Закон и только закон побуждает людей оказывать такое доверие своим вожакам. Те, кто держит в своих руках управление, неизвестны массе, и вряд ли один из двадцати знает лично одного из вожаков. У них существует обычай не задавать каких-либо вопросов, а те, кто всего больше знают, будучи спрошены, либо вовсе не отвечают, либо отвечают умышленно неверно»¹.

После принятия в 1824 году закона об отмене запрета на коалиции и в 1825-м — закона, подтверждавшего право рабочих на заключение коллективных договоров, профессиональные союзы получили право на легальное существование. Начался период организационного строительства профсоюзов Великобритании. Это время стало временем зарождения модели британского профсоюзного движения. В 1829 году в Ланкашире возник многочисленный союз бумагопрядильщиков, по примеру которого было создано еще 150 групп. В 1832 году был учрежден союз строительных рабочих, затем союзы кузнецов и углекопов, а также союз рабочих шерстяной промышленности. В 1834 году был создан Великий консолидированный национальный рабочий союз, объединявший до полумиллиона работников. С этого же времени началось создание федераций нескольких союзов.

¹ Вебб С., Вебб Б. Теория и практика английского тред-юнионизма. СПб., 1901. С. 101.

За данный период структура тред-юнионов пережила следующую эволюцию. Первоначально профсоюзы объединяли рабочих одной профессии, трудящихся в одной местности, то есть были только местными организациями. Они занимались поддержкой безработных, проведением стачек, помощью больным и инвалидам. Однако возросшая свобода передвижения работников уже не могла обеспечить их защиту местными профсоюзными организациями. Это стало причиной объединения местных профсоюзов одной отрасли производства. Расширение профсоюзов стало происходить с момента создания филиальных отделений членами союзов, селившимися в других местах.

На следующем этапе во главе союзов учреждался постоянный орган, который назывался исполнительным комитетом, его возглавлял генеральный секретарь.

В дальнейшем союзам удалось упрочить свое положение в связи с тем, что рабочие различных профессий перестали создавать узкопрофессиональные объединения. Это привело к формированию новой модели профсоюзов, получившей название «тред-юнион». В этом отношении впереди всех шли рабочие машиностроительной отрасли, основавшие в 1850 году Объединенный союз машиностроителей.

В 1871 и 1875 годах появились законы, которые признали профессиональные союзы, установив их право на охрану капиталов, не имевших до этого владельца. Законы давали им права на приобретение недвижимости и представительство в суде. Затем в профсоюзах был утвержден принцип политической нейтральности.

В дальнейшем представители рабочих приобрели официальный статус, получая назначение статс-секретарями, членами торговых палат, мировыми судьями и фабричными секретарями. Официальные представители стали признаваться их законными руководителями. В то же время судебная система не допускала легального проведения стачек, также признавались незаконными солидарные действия профсоюзов, даже содействие в организации неорганизованным рабочим.

Закон «О нанимателях и рабочих», принятый в 1875 году, закрепил самостоятельность и равноправие участников трудового договора — предпринимателя и рабочего. Были введены наказания за нарушения договора и допущено проведение рабочими пикетов. Ни одно мирное действие группы рабочих более не подлежало наказанию¹.

¹ Святловский В. Указ. соч. С. 30.

Результатом развития профсоюзного законодательства стало усиление организованности движения. Так, были учреждены общие ежегодные конгрессы всех профессиональных союзов, а также парламентский комитет, позволивший профсоюзам делегировать двух своих депутатов в палату общин.

Все это способствовало формированию модели «старого» тред-юнионизма. Деятельность союзов стала сводиться к финансовой работе по организации касс взаимопомощи. Она была успешна только при вхождении в профсоюз хорошо обеспеченных работников. Это вело к отказу принимать в профсоюзы низкооплачиваемых работников, что разделяло движение на аристократию и неорганизованную массу неквалифицированных рабочих.

Таким образом, модель «старого» тред-юнионизма была выстроена только для высококвалифицированных специалистов. Высокие членские взносы закрывали доступ в них неквалифицированным рабочим. Профсоюзы носили консервативный характер, являясь исключительно цеховыми организациями.

Модель «старого» тред-юнионизма вела к децентрализации и утрате союзами связи друг с другом. Все это способствовало стагнации профсоюзного движения в Великобритании. Произошло сокращение численности профсоюзов, повлекшее за собой ослабление забастовочной борьбы и, как следствие, снижение заработной платы.

«Новый» тред-юнионизм стал формироваться в 80-х годах XIX века. Его появление было связано с притоком в профсоюзное движение неквалифицированных рабочих и распространением социалистических идей. На смену союзам, объединявшим рабочую аристократию и основанным на кастовой замкнутости, пришел новый тип профсоюзов, ставивших перед собой иные цели. Если ранее руководящими принципами британского профсоюзного движения были классовая взаимопомощь и борьба за лучшие условия труда, то «новый» тред-юнионизм стремился к регулированию трудовых отношений с помощью законодательных государственных актов.

Новые профсоюзы отличались низкими ставками взносов, что не давало им возможности создавать фонды страхования. Это было связано с тем, что неквалифицированные рабочие, получавшие низкую заработную плату, не могли организовать действенную взаимопомощь, а отсутствие квалификации делало их борьбу за узкие профессиональные интересы бессмысленной. Вместе с тем уже первые действия «новых» тред-юнионов показали, что массовое

профсоюзное движение несло в себе принципиально другой уровень протестных акций и находило поддержку в обществе.

Показательным стало выступление лондонских докеров 12 августа 1889 года. Незначительное столкновение вылилось в забастовку рабочих одного из доков. Они получили поддержку других союзов докеров. Общественное мнение встало на сторону бастующих, которые получили 48,7 тыс. фунтов пожертвований в забастовочный фонд. Докеры смогли добиться повышения заработной платы на 6 пенни в час, оплаты сверхурочных и установления найма не менее чем на четыре часа, отмены найма через посредников и сдельной оплаты труда.

Успех докеров привел к аналогичным действиям среди малоквалифицированных рабочих, число которых в союзах достигло 200 тыс. человек.

Новая модель тред-юнионов отличалась от старой. Несмотря на большое количество членов, такие союзы не могли формировать фонды солидарности. Главными целями «новых» тред-юнионов являлись: сокращение продолжительности рабочего дня, отмена воскресной работы, улучшение положения рабочих через изменение экономической системы.

С появлением профсоюзов малоквалифицированных рабочих профессиональное движение перестало быть привилегией трудовой аристократии. Новые профсоюзы вносили в движение демократические и радикальные принципы. Они были открыты для проникновения в них политических и социальных программ. Все это вело к конфликту интересов со старой моделью тред-юнионов.

Большую роль в соперничестве двух моделей тред-юнионизма в британском движении сыграли два события: стачка машиностроителей в 1896 году и создание федерации тред-юнионов в 1899-м.

Характерной чертой стачки 1896 года было стремление работодателей избавиться от «тирании профессионального союза рабочих». Основной их целью стало стремление отменить коллективный договор. Предприниматели не хотели вести переговоры с союзами о нормальных условиях коллективного договора для всех рабочих отрасли. Они выступали за возвращение к индивидуальному договору, который бы заключался отдельно с каждым работником. Однако, столкнувшись с негативным общественным мнением, предприниматели были вынуждены уступить. Профсоюзы, в свою очередь, стремились добиться восьмичасового рабочего дня.

Рабочие смогли отстоять право на заключение коллективных договоров, но не смогли добиться сокращения рабочего дня. Во многом это объяснялось отсутствием поддержки со стороны «старых» тред-юнионов.

Понимание слабости разрозненного профессионального движения стало причиной объединения представителей существующих моделей в федерацию (объединение) профсоюзов. Это произошло в 1899 году на конгрессе профсоюзов в Манчестере. Сторонники централизма оказались в большинстве и провозгласили создание Всеобщей федерации тред-юнионов. Основными целями федерации были провозглашены охрана прав рабочих организаций и усиление влияния рабочих на социально-трудовые отношения через политическую деятельность. Одной из основных задач федерации провозглашалось стремление к «социальному миру» и предупреждение забастовочной борьбы и конфликтов между предпринимателями и рабочими. В программе было рекомендовано применение мирных средств при возникновении конфликтов: посредничества, третейского суда, коллективных соглашений. Стачка предусматривалась только в самых крайних случаях.

Для организации взаимопомощи был создан особый фонд. Каждый союз должен был вносить в него до шести пенсов с человека, а также вступительный взнос в размере одного пенса. Каждая новая организация облагалась налогом в размере 10 %. Все это позволяло выдавать забастовочное пособие начиная со второй недели забастовки. Комитет федерации сам решал вопрос о продолжении или прекращении стачечной борьбы.

Организационное построение федерации было простым. Она состояла из Генерального совета, в который отдельные союзы направляли от одного до четырех представителей, в зависимости от количества своих членов. Текущую работу вел особый Комитет уполномоченных, состоящий из пятнадцати выборных членов. Обжаловать решения комитета можно было в Генеральном совете. Кроме того, были утверждены окружные комитеты, которые назначались Генеральным советом. Они были обязаны отчитываться перед Комитетом уполномоченных. Каждая профессия могла иметь в окружном комитете только одного представителя.

Федерация сохраняла автономию входящих в нее союзов. Генеральный совет федерации представлял собой совещательный орган. Главная роль в принятии решений и организации работы принадлежала каждому тред-юниону данной отрасли в отдельности.

Таким образом, можно отметить, что при создании Всеобщей федерации британских тред-юнионов был достигнут определенный компромисс между «старыми» и «новыми» союзами. Он касался как принципов организационного строения, так и идеологии профсоюзного движения.

Усиление британских тред-юнионов привело к повышению материального состояния британских рабочих. К началу XX века их стандарты жизни являлись эталоном для европейского рабочего класса. Многие европейские экономисты считали, что британский опыт является образцом достижения социального мира¹.

Профсоюзы превратили британских рабочих в самый конкурентоспособный ресурс на международном рынке труда. Именно британские профсоюзы внесли вклад в процветание промышленности Великобритании начала XX века. Удорожание рабочей силы вело к улучшению производственного процесса и усовершенствованию техники. Высокооплачиваемый квалифицированный рабочий лучше справлялся с новой техникой, создавая образцовые и дешевые товары. В начале XX века британская промышленность практически не имела конкурентов.

Исследователь профсоюзного движения Великобритании профессор Вернер Зомбарт приводит в своем исследовании слова бирмингемского предпринимателя, впоследствии министра финансов Джозефа Остина Чемберлена, который так оценил роль тред-юнионов в создании достойных условий труда для своих членов: «Эти выгоды в общем были достигнуты без всякого ущерба для предпринимателей и промышленности, хотя, конечно, были отдельные случаи неблагодарности и произвола как со стороны тред-юнионистов, так и со стороны работодателей. Когда у союзов накопился опыт, их руководители отстранили несправедливые и чрезмерные требования и не раз помогали совершиться мирным путем тому, что раньше, без организации, несомненно, разрешилось бы стачкой»².

Форма организационного строения тред-юнионов складывалась постепенно и под влиянием реальных потребностей рабочих.

Основой профсоюза являлась местная группа, секция. Она объединяла представителей однородного производства. Такие группы присутствовали на всех этапах производственного процесса. Все рабочие разных предприятий, принадлежащих одной отрасли промыш-

¹ См.: *Brentano L.* Die Arbeitergilden der Gegenwart. Leipzig, 1902 ; *Носниц Г.* Рабочий класс Англии в девятнадцатом столетии. М., 1902 ; и др.

² *Зомбарт В.* Dennoch. СПб., 1901. С. 306.

ленности, имели право входить в местную группу профсоюза. Если в пяти местностях создавались подобные группы, тред-юнион мог образовать центральный комитет. С этого момента тред-юнион считался созданным и получал юридические права.

Центральный комитет тред-юниона направлял общую политику и деятельность местных групп, заведовал центральной кассой и стремился включить в кассу всех рабочих данной отрасли промышленности.

Тред-юнионы были распространены во всех сферах труда, не исключая транспорт, торговлю и сельское хозяйство.

Большое влияние на становление британской модели профсоюзного движения оказало законодательство о профсоюзах.

Права профсоюзов основывались на общегражданских законах, гарантирующих гражданам Великобритании свободу союзов и собраний. Существовали также и специальные законодательные акты, определяющие юридическое положение тред-юнионов и их отношение к праву и процессу. Данная группа законов состояла из пяти актов:

- Акт о рабочих союзах, 29 июня 1871 года;
- Акт, изменяющий Акт о рабочих союзах, 1874–1876 годы;
- Акт о страховых капиталах рабочих союзов, 1893 год;
- Акт о примирении, 1896 год;
- Акт о конфликтах, 1906 год.

Отличительной чертой законов о тред-юнионах являлось то, что они не касались внутреннего устройства профсоюзов. Профсоюзы сами определяли свои организационные формы, регламентировали формы взаимоотношений членов, а также способы выборов руководящих органов. Допустимым считалось все, что не противоречило гражданским и политическим правам населения.

Указанные законы снимали ограничения для профсоюзов и способствовали судопроизводству к новым организациям.

Статья 2 закона от 1874–1876 годов гласила, что «рабочий союз не преступен», а «учреждение его не считается незаконным в отношении гражданских правоотношений». В соответствии с законом «цели всякого союза не должны, только потому, что они препятствуют промыслу, считаться незаконными, влекущими за собою уголовное преследование членов подобного рода союза за такое сообщество или что-то подобное»¹. Союзы наделялись правами

¹ Святловский В. Указ. соч. С. 31–42.

юридического лица и, следовательно, могли подавать иски и выступать в качестве ответчика.

Принятие Акта о страховых капиталах рабочих союзов было обусловлено необходимостью защиты капиталов от исковых заявлений предпринимателей. Одновременно с этим он освобождал профсоюзы от подоходного налога на капитал, предназначенный для уплаты *страховых премий рабочим, пострадавшим из-за своего участия в забастовке*. Тем самым закон создавал льготы для финансовой деятельности профсоюзов.

В параграфе 1 Акта о страховых капиталах рабочих союзов говорилось, что «рабочий союз, надлежащим образом зарегистрированный по актам о рабочих союзах 1871 и 1876 годов, имеет право на освобождение от подоходного налога с прибыли и дивидендов от него, предназначенных и употребляемых исключительно на страховые пособия»¹.

В некоторых случаях британское законодательство ограничивало возможности тред-юнионов при проведении забастовок. Особо следует отметить ограничение на проведение пикетов, направленных против штрейкбрехеров. В соответствии с законом пикетчики могли только получать или сообщать известия о ходе забастовки. Запрещалось даже «мирное увещание» штрейкбрехеров. Таким образом, стачечная борьба давала работодателям привлекать профсоюзы к суду и взыскивать с них денежные суммы.

Особый резонанс вызвало дело о железнодорожных рабочих Тафф-Вейльской долины, профсоюз которых был вынужден заплатить железнодорожной компании 23 тыс. фунтов стерлингов за убытки, причиненные забастовкой². Это решение дезавуировало закон 1871 года, который защищал кассы профсоюзов от претензий со стороны предпринимателей в связи с убытками, причиненными забастовками.

Под давлением профсоюзов в феврале 1904 года в палату общин был внесен законопроект «Билль об исправлении закона относительно тред-юнионов и промышленных разбирательств». Через год, в феврале 1905 года, данный законопроект был принят, а 21 декабря 1906 года он стал именоваться «Закон о промышленных конфликтах». В соответствии с ним предприниматели потеряли право предъявлять иски к профсоюзам.

¹ Святловский В. Указ. соч. С. 31–42.

² См.: Gilman N. P. Methods of industrial peace. N. Y., 1904. P. 181–197.

Данное событие послужило толчком к созданию рабочей партии в Великобритании. Отсутствие в законодательстве положений, регулирующих внутреннюю жизнь тред-юнионов, давало им возможность самим определять ряд принципиальных положений своей организационно-финансовой деятельности.

Одним из главных вопросов стала проблема управления кассой союзов. Именно здесь сказались противоречия «старых» и «новых» тред-юнионов. Первым источником пополнения профсоюзной кассы являлись членские взносы, которые в британских профсоюзах были разнообразны по типу и размеру.

Прежде всего следует сказать о вступительном взносе. Если для рабочего низкой квалификации он был невысок (1 шиллинг), то высококвалифицированный рабочий платил 5–6 фунтов стерлингов за вступление в союз. После члены профсоюза должны были платить периодический взнос — еженедельный, двухнедельный, ежемесячный или трехмесячный. Уплата взносов производилась в помещении союза и взималась специальным кассиром. В некоторых случаях сбор взносов поручался специальным участковым кассирам, которые получали за свой труд комиссионные в размере пяти процентов с собранной суммы.

Особенностью британского профсоюзного движения являлось наличие целевых взносов: например, взносы в пенсионный фонд, стачечный фонд и т. п. Управление ими происходило отдельно от общесоюзных средств, специальные взносы могли расходоваться только на установленные цели. К целевым следует отнести политические взносы, которые платили раз в год примкнувшие к Независимой рабочей партии члены профсоюза.

Другим источником средств являлись проценты, получаемые профсоюзами с их капиталов. Очень часто союзы вкладывали деньги в кооперативные организации, кооперативные банки, строительные товарищества и т. п. Кроме того, профсоюзы могли вложить средства и в частные промышленные и транспортные компании.

Третьим источником финансирования профсоюзов было государство. В соответствии с Законом о страховании от безработицы профсоюзы могли по соглашению с Министерством труда брать на себя функции страховых органов. В этом случае Министерство труда выплачивало союзам особую субсидию.

Стремление рядовых членов «новых» тред-юнионов контролировать использование профсоюзных денег приводило к усилению центральных органов союза, так как их легче было проверить на предмет

расходования средств. Вместе с централизацией финансовой деятельности происходила и централизация управления. Все это способствовало укреплению прочности профсоюзов.

В то же время «старые» тред-юнионы, которые строились на принципах широкой автономии, не только быстро расходовали деньги местных отделений, но и имели право тратить средства всего профсоюза без согласия основной массы членов других отделений. Это влекло за собой разногласия, противоречивые решения и финансовый крах «старых» тред-юнионов¹. Результатом стал неразрешимый конфликт между стремлением центральным руководством профсоюзов сосредоточить финансы у себя и желанием местных отделений союза придерживаться принципа автономии при их расходовании. Существовал и промежуточный вариант расходования профсоюзных средств. Он заключался в следующем: деньги на помощь уволенным за участие в забастовке членам союза выделяли местные группы, а финансовая поддержка стачек осуществлялась из централизованных фондов.

Различие между «старыми» и «новыми» тред-юнионами было и в содержании преследуемых ими целей и задач. У «старых» тред-юнионов главными были задачи по решению вопросов взаимопомощи и защиты коллективного договора. У «новых» на первый план выходила деятельность по влиянию на законодательство.

Финансовое и организационное укрепление профсоюзов привело к усилению их активности. Во второй половине XIX века профсоюзы Британии провели масштабную кампанию по сокращению продолжительности рабочего дня. Им удалось добиться 54-часовой рабочей недели в металлургической промышленности. Тред-юнионы добились повсеместного заключения коллективных договоров. Одновременно с этим учреждались примирительные советы и третейские суды. Профсоюзы добивались того, чтобы заработная плата изменялась в соответствии с прибылью и зависела от рыночных цен.

В начале XX века в профсоюзное движение Великобритании стало вовлекаться новое поколение рабочих. Старшее поколение формировалось при отсутствии системы профессионально-технического образования. Рабочий, как правило, долгое время находясь в статусе ученика, учился работать только на определенной машине. В силу этого он становился высококвалифицированным специалистом узкой специализации. В новых же условиях из-за необходи-

¹ См.: Вебб С., Вебб Б. Указ. соч. С. 70.

мости постоянного совершенствования машин требовались рабочие, которые могли бы ориентироваться в любом техническом нововведении. В целом ряде отраслей сформировался новый тип рабочего, который, даже имея определенную квалификацию и навыки, не мог занимать монопольное положение на рынке труда. Все это влекло за собой появление новых организационных принципов в профсоюзном движении.

Мощное забастовочное движение железнодорожников и углекопов, проходившее в 1911–1912 годах, вызвало изменения в организационном строительстве профсоюзов. Состоявшийся в 1911 году конгресс тред-юнионов в Ньюкасле единогласно принял решение о необходимости перейти к производственному принципу в строении профсоюзов.

Постепенно в британском профсоюзном движении стали развиваться различные организационные принципы построения профсоюзов. Наряду с производственными объединениями (национальный профсоюз железнодорожников, национальный союз шотландских горнорабочих) существовали «цеховые» (узкопрофессиональные) объединения (союз каменщиков, союз модельщиков, лондонское общество наборщиков), а также профсоюзы промежуточного типа (ассоциации производителей паровых машин, амальгамированная ассоциация мебельщиков). Наиболее полно производственный принцип построения профсоюзов был реализован в Великобританской федерации горнорабочих, которая представляла собой объединение производственных союзов, где в первичную профсоюзную организацию входил весь персонал рудника независимо от профессии, за исключением лиц, не выполняющих основной функции рудокопного дела (монтеры, слесари и др.).

Общая схема организационного строительства подобных производственных федераций была следующей. Местная ячейка состояла из секционного комитета, в который входили представители местных организаций союзов из состава федерации. На уровне области создавались областные комитеты, состоящие из представителей региональных организаций союзов. Высшим органом являлась конференция, в которой были представлены все объединяемые федерацией союзы. Для руководства текущей работой федерации избирался исполнительный комитет из 7–15 человек.

К 1914 году в Британии существовал мощный боевой союз трех производственных федераций в составе Великобританской федерации

горнорабочих, Национального союза железнодорожников и Союза транспортных рабочих.

В 1921 году на Конгрессе тред-юнионов был образован Генеральный совет, состоящий из 32 членов. В него входило 17 производственных союзов. Генеральный совет вел дела конгресса, координировал профсоюзные выступления, следил за рабочим законодательством, улаживал споры между союзами, помогал проведению организационной работы союзов. Однако у него были ограничения в принятии решений. Он не имел права объявлять забастовки и вмешиваться во внутреннюю жизнь входящих в него союзов, не мог взыскивать средства с членских организаций.

Таким образом, к началу XX века британские профсоюзы представляли собой достаточно пеструю картину в плане разнообразия структур. В то же время опыт развития организационной структуры тред-юнионов имеет большое значение для современного профсоюзного движения.

1.1.2. Особенности развития тред-юнионизма в Австралии, Новой Зеландии и Канаде (вторая половина XIX — начало XX в.)

В Австралии и Новой Зеландии профсоюзное движение и законодательство развивались по британскому типу. Тред-юнионы австралийских и новозеландских рабочих представляли собой копию британских профсоюзов.

В 90-х годах XIX века в этих странах начало складываться новое отношение к рабочему вопросу. Изменение законодательства и реформирование системы разрешения трудовых конфликтов привели к созданию «индустриальных союзов», которые получали право юридического лица. Особые права индустриальных союзов состояли в том, что они могли заключать с предпринимателями коллективные договоры об условиях труда, исполнение которых было обязательным для сторон. В случае нарушения коллективного договора суд мог вынести решение о его принудительном исполнении.

Таким образом, целью индустриального союза являлась защита выполнения коллективного договора. Поэтому союз в Австралии, в соответствии с законодательством, не мог быть узкоцеховым — объединяя всех работников, он должен был представлять всех членов профсоюза одного промышленного округа. Это создавало возможности заключения единого коллективного договора для данной отрасли одной местности.

Индустриальный союз вел поименный список своих членов, предоставляя его государственному чиновнику, регистрирующему союз. Выйти из союза было можно только после предварительного заявления, поданного за три месяца.

Если член союза не платил взносы, то после его исключения они могли взыскиваться в судебном порядке. При этом он не освобождался от обязательств по коллективному договору. Закрытие союза также не освобождало его от обязательств по коллективному договору или судебным решениям.

Наряду с индустриальными профсоюзами в Австралии и Новой Зеландии существовали и «старые» тред-юнионы, строившиеся по профессиональному принципу. Они могли модернизироваться и переходить в разряд индустриальных союзов. На тред-юнионы не распространялась обязательность судебных решений по коллективным договорам, также они не могли выбирать судей в примирительные и третейские инстанции¹.

15 декабря 1904 года в Австралии был издан федеральный закон, объединивший принципы существовавших ранее актов. В соответствии с ним могла быть установлена принудительная принадлежность к профсоюзу. Воспрещались стачки и локауты, вместо которых вводился принудительный третейский суд. Таким образом, все промышленные споры должны были решаться только судом, выносящим обязательные постановления.

Спустя год в Новой Зеландии был принят закон, где под угрозой штрафа запрещались стачки без предварительного рассмотрения спорного дела в суде².

Существующее в Австралии и Новой Зеландии законодательство создавало особые условия для формирования профессиональных союзов. Они были многочисленны, объединяли до 75 % рабочих. Наиболее значительными объединениями трудящихся в Австралии были Австралийская федерация горнорабочих, Австралийская федерация рабочих металлистов и Всеобщий рабочий союз. В Новой Зеландии к 1 января 1906 года насчитывалась 261 профсоюзная организация с 29 352 членами. Большинство союзов представляло собой малочисленные местные организации. Среди крупных профсоюзов можно отметить Федерацию железнодорожных служащих, Ассоциацию столеров и плотников³.

¹ *Lloyd H. D.* A Country without strikes. N. Y., 1900.

² *Брун М.* Запрещение стачек и локаутов в Новой Зеландии и Австралии // Московский еженедельник. 1907. № 8. С. 36.

³ См.: *Clark A.* Labor conditions in New Zealand // Bulletin of the Bureau of Labor. 1903.

В Канаде профессиональное движение начало формироваться в 20-х годах XIX столетия. С 1827 года в Квебеке существовал союз типографских рабочих, который занимался вопросами повышения заработной платы и организацией медицинской помощи. Эта организация просуществовала до начала XX века. С 1870 года профсоюзное движение быстро развивалось, охватывая все местности и профессии. К 1873 году большинство союзов объединилось в одну организацию — Трудовой совет, — имевшую свою штаб-квартиру в Оттаве. В местностях, где действовало значительное число союзов, создавались местные центральные бюро — объединенные трудовые советы.

Самые крупные союзы существовали в строительной, горной и машиностроительной отраслях.

В некоторых случаях профсоюзы Канады были организационно связаны с профсоюзами США, копируя их формы и методы работы.

1.1.3. Формирование модели профсоюзного движения в США: между тред-юнионизмом и европейскими профсоюзами

Формирование модели профсоюзного движения в США происходило в специфических условиях. Первоначально большое влияние на становление союзов в стране оказала Великобритания, но после обретения независимости и усиления эмиграции из Европы в США начали формироваться различные модели профсоюзного движения.

Первые рабочие организации появились на территории будущих Соединенных Штатов Америки еще в середине XVIII века. Они носили характер обществ взаимопомощи или политических обществ. Первым профессиональным объединением на территории США стал созданный 3 апреля 1803 года союз судостроительных рабочих. В 1832 году в Бостоне состоялся первый съезд рабочих организаций. На нем обсуждались вопросы о созыве национального рабочего съезда, установлении десятичасового рабочего дня, регламентации выдачи заработной платы и реформы налогообложения. В 1833 году была предпринята попытка объединения профсоюзов Нью-Йорка в одну центральную организацию.

С первых же шагов профсоюзы США встретили серьезные препятствия: «Как в Англии, так и тут, существовали еще старые законы против клятвы и союзов, и за обыкновенный отказ от работы людей бросали в тюрьму. <...> Были попытки представить союзы враждеб-

ными религии и нравственности, а в Бостоне одним союзом предпринимателей было ассигновано 80 тыс. марок на дело уничтожения организации строительных рабочих и граверов»¹.

В 1850 году в США был основан первый национальный профессиональный союз — Союз работников печатного дела. По его подобию в 50-е годы XIX века были учреждены союзы шляпочников, рабочих железных и стальных изделий, сталелитейщиков. Однако их влияние на рабочие массы было невелико.

Настоящий подъем профсоюзного движения в США начался после окончания Гражданской войны. Один из исследователей первых профсоюзов США Л. Вигуру отмечал, что в стране наступил «золотой век ассоциаций». В 1864–1865 годах в США возник целый ряд новых национальных профессиональных союзов. «Рядом с обществами ветеранов и крупными братскими орденами, завербовавшими уже сотни тысяч сторонников начала взаимопомощи, от 30 до 40 национальных союзов и профессиональных федераций группируют вокруг себя многие тысячи рабочих»².

С 1866 года предпринимались попытки по созданию национально-го объединения профсоюзов. В 1867 году профессиональные союзы восточных штатов провозгласили в Чикаго создание Национального союза труда. Особенностью новой организации было то, что она выступала за девятичасовой рабочий день и необходимость проведения особой рабочей политики. Однако политические требования и сближение Национального союза труда с интернационалом привели к оттоку членов и прекращению его деятельности³. Таким образом, первая попытка создания европейской социал-демократической модели профсоюзного движения в США не получила развития.

Спротивление бизнеса созданию профсоюзов приводило к появлению уникальных в своем роде моделей. В 1869 году несколько членов союза основали тайное общество — «Благородный и святой орден рыцарей труда». Тайственность общества объяснялась желанием обезопасить его членов от преследования хозяев, а также воссоздать романтику, присущую масонским ложам⁴.

С 1871 года в Орден начали вступать и работники других отраслей промышленности. Только в Филадельфии он объединял двадцать

¹ Митчел Д. Рабочие союзы в Америке. М., 1907. С. 55–56.

² Вигуру Л. Рабочие союзы в Северной Америке. М., 1900. С. 119.

³ Хилкуит М. История социализма в Соединенных Штатах. М., 1907. С. 133–142.

⁴ Гурвич И. Письма из Северо-Американских Соединенных Штатов // Новое слово. 1897. Кн. XII. С. 220–221.

тред-юнионов, называемых местными ассамблеями. Через пять лет существовало уже более пятнадцати областных ассамблей. Членами Ордена могли быть все вне зависимости от пола, национальности, религии, подданства, места жительства, профессии, классового положения, принадлежности к другому союзу и политической партии.

Не принимались в Орден только четыре категории граждан:

- 1) адвокаты — чтобы союз не стал орудием политических сил;
- 2) врачи — как зачастую невежественные и берущие плату за лечение люди;
- 3) банкиры — как монополизаторы денег и кредита;
- 4) все участвующие в производстве спиртных напитков и торговле ими — ввиду вреда их профессии для народной нравственности¹.

В соответствии с уставом, принятым в 1878 году, во главе Ордена стояла Генеральная ассамблея или Генеральное собрание, заседания которого проводились ежегодно. Главное руководство делами союза находилось в руках великого магистра, которому помогало бюро из двенадцати секретарей. Для контроля над кассой союза и соблюдением устава был создан наблюдательный комитет.

Основной целью Ордена было устранение внутренней конкуренции среди рабочих путем вовлечения их в профсоюзы. Для этого они стремились воздействовать на работодателей через переговоры и третейские суды, а также оказывать влияние на политиков для лоббирования законов о труде. Стачки и бойкоты стояли на втором месте по значимости и не играли особой роли в деятельности Ордена. Однако олигархическое строение организации, распределение филиалов по местностям, а не по отраслям производства ослабляли Орден и мешали его развитию. К концу XIX века он прекратил свое существование.

В 1881 году в США появилась Федерация союзов организованного труда и ремесел Соединенных Штатов и Канады. Первоначально она сотрудничала с Орденом и ее представители входили в его местные отделения, но затем в ней победило тред-юнионистское течение, что привело к созданию Американской федерации труда (АФТ). Это произошло на Конгрессе тред-юнионов, прошедшем в декабре 1886 года в Колумбусе, штат Огайо. Ее отличие от Ордена рыцарей труда состояло в том, что она объединяла рабочих по профессиям².

На съезде АФТ в 1896 году ее лидер С. Гомперс так сформулировал идею тред-юнионизма: «Тред-юнионы, простые и чистые, явля-

¹ Хилкуит М. Указ. соч. С. 224.

² См.: Митчел Дж. Указ. соч.

ются естественными организациями получающих зарплату рабочих для защиты их настоящих завоеваний и достижения их окончательного освобождения»¹. Создавая кастовую организацию, С. Гомперс стремился сформировать мощную финансовую базу. Не менее расчетливо подходило руководство АФТ и к организации забастовок. Оно добилось централизации забастовочных фондов, требуя согласия двух третей членов союза на организацию забастовки.

В политическом плане АФТ выступала за развитие «промышленной демократии», при которой рабочие и предприниматели могли бы строить свои отношения без вмешательства государства.

К началу XX века АФТ объединяла около 1,5 млн человек. К ноябрю 1906 года в Федерацию входило 119 центральных союзов, 759 местных и смешанных союзов, 558 профессиональных картелей (центральных бюро) и 36 областных союзов².

Финансовое состояние АФТ позволяло ей вести достаточно успешную стачечную борьбу. В 1905 году в пользу работников завершилось 61,5 % забастовок, отчасти в пользу работников завершилось 10,5 % забастовок, а в пользу работодателей — только 28 % конфликтов. Помимо этого, АФТ имела большие расходы на погребение, которые выплачивались из сумм страхования на случай смерти. Некоторые союзы выплачивали довольно крупные суммы семьям умерших.

К 1925 году АФТ объединяла уже 75 % всех организованных рабочих. Ее численность составляла 2 878 295 членов.

АФТ представляла собой более консолидированную модель организации. Если ее предшественница строилась по конфедеративному принципу, напоминая британские тред-юнионы, то вступающие в АФТ организации подписывали федеративный договор и должны были пожертвовать частью своей независимости.

Организационный принцип строительства АФТ определялся уставом и гласил, что объединение состоит из национальных и интернациональных союзов и строго соблюдает автономию каждой профессии, а также содействует развитию и укреплению данных организаций. Объединяя рабочих в центре, через Административную комиссию АФТ, по строго производственному принципу, на местах профсоюзное объединение придерживалось цехового принципа.

Национальные союзы, построенные по цеховому принципу, задавали тон всей политике АФТ. Их местные отделения всецело

¹ Цит. по: *Аскольдова С.* Формирование идеологии американского тред-юнионизма : дис. ... д-ра ист. наук. М., 1976. С. 189.

² См.: *Зорге Ф.* Рабочее движение в Соединенных Штатах. СПб., 1907.

подчинялись центру и не имели права объявлять стачки. В их компетенцию входило установление регламента труда, контроль соблюдения коллективного договора и т. п. Все местные отделы были организованы по территориальному принципу. Они были сильно урезаны в правах, а их деятельность ограничивалась участием в политических кампаниях, а также моральной и финансовой поддержкой экономических выступлений, санкционированных национальными союзами.

Переход работников из одного союза в другой не допускался.

В повседневной деятельности американские профсоюзы повторяли практику «старого» тред-юнионизма. Оставаясь на защите экономических цеховых интересов, они занимались накоплением фондов, взаимопомощью, использовали примирительные камеры.

Последней попыткой создания массового профессионального движения европейского типа было образование профсоюза «Индустриальные рабочие мира» (ИРМ). Инициатива создания ИРМ принадлежала Западной федерации горнорабочих. Основатели профсоюза делали ставку на объединение неквалифицированных работников. Манифест, выпущенный в начале 1905 года группой союзов, поддержавших создание ИРМ, призывал к профессиональной организации по отраслям промышленности, а не по цехам, в то время как в АФТ преобладало разделение профсоюзов по специальностям¹.

Резкой критике со стороны ИРМ подверглась и аполитичность АФТ, которая, по мнению основателей ИРМ, отошла от классовой борьбы, выступила за примирение труда и капитала. Однако аполитичность АФТ, выступавшей с чисто экономическими требованиями и стремившейся к достижению социального мира, больше импонировала американским квалифицированным рабочим.

ИРМ имела немалый успех среди рабочих-эмигрантов, приехавших в США на рубеже XIX–XX веков. Многие из них находились под влиянием социалистической и анархо-синдикалистской идеологии, распространенной в европейских странах.

В основу построения новой организации был положен производственный принцип в соединении с демократическим централизмом. Национальные индустриальные союзы, имеющие свои руководящие органы — исполнительные комитеты, — объединялись в индустриальные отделы по группам производств, которые входили во Всеобщую организацию, имеющую Главного исполнителя-

¹ См.: *Warne F. J. The Coal-Mine Workers*. N. Y., 1905.

ный комитет, где числились по одному человеку от каждого индустриального отдела.

Однако после начала Первой мировой войны объединение «Индустриальные рабочие мира» было практически разгромлено.

Большое влияние на формирование американской модели профсоюзного движения в первой половине XX века оказало создание по предложению Джона Л. Льюиса в 1928 году Конгресса производственных профсоюзов (КПП), объединявшего индустриальных рабочих Соединенных Штатов и Канады. Первоначально Конгресс существовал под названием «Комитет производственных профсоюзов». Он стремился объединять рабочих в промышленных отраслях массового производства в производственные профсоюзы¹.

Серьезным достижением данного профсоюза явилось объединение рабочих в трестированных и не охваченных профсоюзами отраслях промышленности — сталелитейной, автомобильной, рабочих морского транспорта, лесной, электрической, резиновой, химической, горнорудной промышленности, работников связи и железнодорожного транспорта.

В основу организационного строительства КПП был положен производственный принцип. В отличие от АФТ, в КПП существовало сильное левое крыло².

Подводя итог данному разделу, отметим особенности тред-юнионистской модели в англосаксонских странах:

- в организационном отношении — множественность союзов и их организационных форм (от цехового союза до производственного);
- преобладание деятельности по организации взаимопомощи для членов союзов;
- отказ от классовой борьбы не только с капитализмом, но и с отдельными работодателями;
- упор на социальный диалог с работодателями.

¹ *Фостер В.* Очерки мирового профсоюзного движения. М., 1956. С. 412.

² В декабре 1955 года Конгресс производственных профсоюзов слился с Американской федерацией труда. Новое объединение получило название АФТ–КПП, оно существует по сей день.

1.2. СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЕВРОПЕЙСКИХ МОДЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗОВ

1.2.1. У истоков французской модели профсоюзного движения

Особенностью формирования французской модели профессионального движения было наличие в стране феодальных ограничений. Единственной формой объединения работников являлся компаньонаж, ведущий свою историю еще от средневековых цеховых союзов ремесленников.

Великая французская революция конца XVIII века не принесла свободы рабочим объединениям. Во многом это объяснялось идеями, которые провозглашали победившие представители французской буржуазии, отстаивавшей принципы свободного рынка.

Закон 1791 года впервые провозгласил «принцип свободы труда», положенный в основу современного экономического строя Франции. Основываясь на этом принципе, 14–17 июня 1791 года национальное собрание приняло закон о запрете создания рабочих союзов. Обосновывая это решение, его разработчик якобинец Исаак Рене Ги Ле Шапелье говорил: «Не следует позволять гражданам определенной профессии собираться во имя их мнимых общих интересов. В государстве нет теперь корпораций, есть только личный интерес каждого человека и интерес общества, — ничего больше. Никому не дозволено внушать гражданам еще один промежуточный интерес и отвлекать их от общего дела, возбуждая корпоративный дух»¹.

Принятый закон Ле Шапелье долгое время препятствовал созданию профсоюзов во Франции. Рабочие организации были вынуждены существовать тайно или полуполюгально. Единственным разрешенным объединением для них были кассы взаимопомощи.

В 50-х годах XIX века начался рост французской промышленности. Однако государство продолжало политику ограничений на создание профсоюзов, стремясь законодательно ослабить их организационное развитие и формы борьбы. Например, несмотря на признание стачек в 1864 году, под наказание подводились такие профсоюзы, которые, «стремясь к повышению или понижению заработной платы, пытаются силою, угрозами или обманными обещаниями остановить работы»².

Используя закон 1864 года, рабочие создали ряд боевых союзов — синдикальных палат, охватывающих широкий круг рабочих. Между 1868 и 1870 годами только в Париже было создано 70 синдикатов.

¹ Магайм Э. Профессиональные рабочие союзы. СПб., 1895. С. 158.

² Гальви Д. Очерки по истории рабочего движения во Франции. М., 1906. С. 26.

Синдикалистские палаты вели борьбу за десятичасовой рабочий день и коллективные договоры. В 1869 году возник Федеральный союз парижских рабочих обществ, объединивший 49 синдикальных камер.

С 1876 года начали проводиться национальные конгрессы синдикатов. Первый из них прошел в Париже, в нем приняли участие 76 парижских, 16 провинциальных и 2 центральных (Лиона и Бордо) объединения¹.

Синдикаты стали широко распространяться в ряде самых разных отраслей производства, охватывая широкие массы рабочих. В 1881 году во Франции существовало уже 500 синдикатов, объединяющих 60 тыс. членов². Началась централизация профсоюзного движения по вертикальной линии.

Число членов синдикатов (профессиональных палат) формально ограничивалось восемнадцатью, так как при двадцати уже требовалось разрешение полиции. Не имея прав юридического лица, синдикат вносил профсоюзные средства в ссудо-сберегательную кассу на имя одного из уполномоченных. Функции синдиката заключались в организации стачечной борьбы и посреднических бюро труда, примирительных комиссий, в профтехническом образовании, оказании судебной помощи своим членам.

24 марта 1884 года во Франции был принят закон об учреждении профессиональных синдикатов. Он создал юридическую основу для легализации профессиональных союзов. Профессиональные синдикаты получили право объединяться в общие союзы, а также право юридического лица. В 1886 году в Лионе было провозглашено создание Национальной федерации синдикатов. К 1900 году во Франции существовало 18 федераций, объединяющих более 800 синдикатов³. Федерации строились как по производственно-отраслевому (например, кожевники, горняки, металлурги, печатники, строители), так и по профессиональному (литейщики, механики, медики, красильщики, маляры) принципу.

Местные профорганизации (первичные синдикаты) пользовались широкой автономией, руководя экономической борьбой и распоряжаясь большей частью средств. Руководящий орган федерации — Федеральный комитет — формировался из делегатов от каждого синдиката, по одному от синдиката независимо от числа его членов. Делегат синдиката мог быть в любое время отозван синдикатом

¹ См.: *Козловский Л.* Очерки синдикализма во Франции. М., 1907.

² Там же.

³ *Гальви Д.* Указ. соч. С. 126.

из Федерального комитета. Секретариат федерального союза создавался из бюро Федерального комитета и исполнительной комиссии и выбирался съездом. Низовой синдикат управлялся советом из 11–21 члена, назначавшего секретаря и кассира. Выбирались также и контрольные комиссии.

Предпочитая метод прямого действия, синдикаты избегали накопления значительных фондов. Членские взносы в них были низкими, а взаимопомощь оказывалась лишь в случае локаута, связанного со стачкой. Так, в 1900 году, за который было проведено 552 стачки, помощь бастующим была оказана только в 42 случаях¹.

В 1887 году во Франции начали развиваться «желтые» синдикаты. В 1900 году ими была основана независимая биржа труда. В 1903 году — Национальная федерация желтых во Франции, к 1907 году насчитывавшая 439 рабочих, 41 предпринимательский и 76 сельскохозяйственных синдикатов. Федерация выступала за участие рабочих в прибыли предприятия, причем главная часть приходящейся на долю рабочих прибыли должна была идти на приобретение ими акций. В дальнейшем движение «желтых» синдикатов не получило развития, и к 1911 году Федерация распалась.

К особенностям профсоюзного движения во Франции следует также отнести господство в нем анархо-синдикалистской идеологии. По мнению анархо-синдикалистов, профсоюзы являлись самодостаточными организациями, которые могли собственными силами добиться непосредственного улучшения положения рабочих, а в перспективе уничтожения капиталистического общества. Методом профсоюзов признавалось прямое действие, то есть непосредственное давление на правительство и предпринимателей путем забастовок, бойкота и саботажа.

В основе теории анархо-синдикализма лежала идея об «активном меньшинстве», что приводило к отрицанию необходимости существования массовых организаций. Отличительными чертами анархо-синдикалистских союзов являлись раздробленность, малочисленность, низкие членские взносы, отсутствие специальных фондов и касс взаимопомощи. К сильным сторонам анархо-синдикалистских профсоюзов можно отнести боевой дух, мобильность организаций, отсутствие бюрократизма, готовность к борьбе.

В профессиональном движении все более назревала потребность в объединении по горизонтальной линии. Это было вызвано необхо-

¹ Лобок Д. В., Морозов В. Б. Профсоюзное движение. История, теория, практика. СПб., 2007. С. 78.

димостью сосредоточить усилия в организации пропаганды и солидарных действий. Первое территориальное объединение профсоюзов возникло в Париже в 1887 году. Оно называлось «биржа труда»¹. Немалую роль в создании бирж труда сыграли анархо-синдикалисты.

Первоначально биржи имели лишь функции посреднических бюро труда, однако вскоре они превратились в руководящие территориальные межсоюзные центры синдикального движения. Биржи труда управлялись административным советом из представителей синдикатов, имеющих свои секции при ней. Биржа имела следующие функции:

- организация помощи безработным, просветительская деятельность (библиотеки, музеи, журналы, кассы, лекции и т. п.);
- пропаганда синдикализма;
- организация новых синдикатов и солидарных действий во время стачечного движения;
- борьба за рабочее законодательство.

В 1892 году во Франции был создан второй центр профдвижения — Федерация бирж труда. Создание бирж имело положительный эффект. Они способствовали появлению новых центров профсоюзного движения, облегчали руководство профсоюзами в местном масштабе. В то же время они находились в материальной зависимости от муниципальных и государственных властей, что позволяло последним влиять на профсоюзное движение.

В 1896 году Федерация бирж труда вошла как автономная секция во Всеобщую конфедерацию труда (ВКТ), которая стала правопреемником Национальной федерации синдикатов. В дальнейшем Федерация бирж труда прекратила свое существование, влившись в ВКТ.

Первая статья устава ВКТ гласила, что «элементы, входящие в состав Конфедерации, должны находиться вне всяких политических школ». Во второй статье указывалось, что ВКТ «объединяет, независимо от каких бы то ни было политических течений, всех рабочих, сознающих необходимость борьбы за уничтожение системы наемного труда и предпринимательства»².

К 1910 году ВКТ объединяла в своих рядах 400 тыс. членов, став самым влиятельным профобъединением Франции³. Устройство ВКТ основывалось на том, что каждый вступающий в нее синдикат должен был обязательно примыкать к Национальной федерации труда

¹ См.: *Пеллутье Ф.* История бирж труда. СПб., 1906.

² *Лягардель Г.* Революционный синдикализм. СПб., 1906. С. 98.

³ *Лобок Д. В., Морозов В. Б.* Указ. соч. С. 80.

своей профессии или к местной бирже труда. Во главе ВКТ стоял Комитет конфедерации, составленный из представителей от каждой входящей в ВКТ организации (федерации, синдиката, биржи).

Комитет конфедерации делился на две основные автономные секции — секцию бирж труда и секцию производственных и ремесленных федераций. Генеральный секретарь избирался только из состава секции производственных и ремесленных федераций. На созываемом каждые два года конгрессе ВКТ право решающего голоса имели только представители синдикатов, в то время как федерации синдикатов и биржи труда имели совещательный голос. При этом каждый синдикат имел только один голос, независимо от своей численности.

В 1902 году ВКТ разделилась на две автономные секции: профессиональную и производственную.

В 1906 году начался переход на производственный принцип построения профсоюзного движения. Это выразилось в решении Амьенского конгресса, который постановил принимать в ВКТ только производственные федерации.

В начале XX века синдикаты вели борьбу за сокращение рабочего дня, добившись в 1904 году его десятичасовой продолжительности. Большое внимание уделялось проведению кампании по заключению коллективных договоров, причем синдикаты боролись против сдельщины и решительно отказывались от государственного суперарбитража в случае конфликтов. Развивалась солдатская вспомогательная касса, взносы от которой шли в пользу призванных на военную службу членов союза в размере одного су.

В отличие от британских и немецких профсоюзов, французские синдикаты имели слабую финансовую базу. Деньги в профсоюзную кассу поступали из двух источников: членских взносов и добровольных пожертвований.

Членские взносы разделялись на вступительные и периодические. Взносы вносились в фиксированных суммах, независимо от размера заработной платы.

В отношении добровольных пожертвований необходимо отметить, что французские рабочие, неохотно платящие взносы, всегда проявляли завидную активность при экстренном сборе денег в пользу бастующих, отчисляя 15–19 % своего заработка. Бывали случаи, когда сборы превышали доходы организаций от членских взносов. Однако в целом синдикаты всегда страдали от отсутствия денег.

К одной из особенностей французской модели профсоюзного движения можно отнести внутривнутриполитическую борьбу в профсоюзах. Так, борьба между реформистским крылом и «революционными синдикалистами» в ВКТ привела к расколу последней и появлению Унитарной всеобщей конфедерации труда. Данный раскол продолжался до 1936 года.

Под влиянием Всеобщей забастовки трудящихся во Франции 24 июня 1936 года был принят Закон о коллективных договорах, который, в отличие от предыдущего закона 1919 года, сделал коллективный договор общеобязательной нормой отношений между рабочими и предпринимателями. Помимо заработной платы и рабочего времени, он включал положения о свободе деятельности профсоюзной организации на предприятии, вводил институт рабочих делегатов, устанавливал процедуру изменения коллективного договора¹.

Принятие данного закона придало новый импульс развитию профсоюзного движения во Франции, прерванного с началом Второй мировой войны.

Подводя итоги, отметим, что в основе модели профсоюзного движения во Франции лежали идеи анархо-синдикализма. В соответствии с данной моделью профсоюзы признавались единственной организационной формой для отстаивания рабочими своих прав. Данная модель отрицала политическую борьбу профсоюзов, требуя полной их независимости от политических партий и признавая прямое действие как единственный метод классовой борьбы. Данная модель не поддерживала длительные соглашения с работодателями и рассматривала федерализм как единственно правильный принцип построения профсоюзов.

Особенностями французской модели профсоюзного движения конца XIX — первой половины XX века являлись:

- сосредоточение всей профсоюзной деятельности в местных отделениях профсоюзов;
- широкая автономия синдикатов, входящих в национальное объединение профсоюзов;
- удержание большей части взносов в местных кассах при минимальных перечислениях в центральные органы;
- слабая организационная работа;
- политическая раздробленность профсоюзов.

¹ Очерки рабочего движения во Франции (1917–1967). М., 1968. С. 161.

Однако слабые стороны профсоюзного движения во Франции компенсировались возможностью быстрой и масштабной мобилизации и солидарными действиями организаций, их способностью организовывать массовые коллективные протесты, влияющие на формирование социально-экономической политики правительства. Синдикализм развился преимущественно в романских странах (Франции, Италии, Испании и др.).

1.2.2. Становление немецкой модели профсоюзного движения

Современное профсоюзное движение в Германии берет свое начало с революции 1848–1849 годов. Именно тогда, в июле 1848 года, была создана первая центральная организация: Всеобщий германский рабочий союз.

Новый подъем профсоюзного движения начался в 1860-х годах. В 1868 году был создан Всеобщий германский рабочий союз в составе 32 профессиональных централизованных союзов. В этот период сложились три основных типа немецких профсоюзов: лассальянские, строившиеся на принципах строгого подчинения партии, социал-демократические, предусматривавшие большую самостоятельность профсоюзов, и гириш-дункеровские, находившиеся под влиянием предпринимателей. Однако после вступления в действие закона 1878 года против социалистов профсоюзная деятельность замерла.

В 1890 году закон против социалистов был отменен, что позволило рабочим организациям созвать в 1891 году первый межсоюзный съезд в Гальберштадте. На нем и была организована Генеральная комиссия профсоюзов, переименованная в 1919 году во Всеобщее объединение германских профсоюзов (ADGB/АДГБ).

Деятельность немецких профсоюзов состояла в экономической борьбе, заключении коллективных договоров, борьбе за социальное законодательство, организации взаимопомощи и культурно-просветительской работе. Профсоюзы работали в тесном контакте с социал-демократической партией.

Практически каждый немецкий профессиональный союз представлял собой централизованную организацию с центральным правлением и местными отделами. Верховным органом союза являлся съезд. Съезд избирал центральное правление. Руководящим органом местного отдела являлось местное правление, избираемое на общих собраниях или конференциях. Права местных отделов были ограни-

чены. В их функции входили — сбор членских взносов, прием новых членов, проведение кампаний и забастовок, но только при условии санкции центральных органов. В крупных союзах создавались промежуточные инстанции — областные или окружные правления. В помощь профсоюзному аппарату существовал институт уполномоченных или «доверенных лиц», избираемых членами союза.

Все немецкие профессиональные союзы вступали во Всеобщее объединение германских профсоюзов. Его высшим органом являлся съезд, который избирал руководящий орган — правление из 15 человек. Правление вело всю текущую работу АДГБ. Другим руководящим органом являлся совет, который состоял из представителей союзов. В каждой местности создавался межсоюзный совет, состоявший из представителей от местных союзных отделов. Их важнейшей функцией была агитационно-пропагандистская работа.

Забастовочное движение было строго централизовано. Право на объявление стачки имело только центральное правление союза, оно же выдавало пособие стачечникам.

Основной источник доходов составляли членские взносы. Они разделялись на вступительные и периодические. Для женщин и детей взносы были ниже, чем для взрослых мужчин.

В период Первой мировой войны (1914–1918) профсоюзы Германии проводили политику «арbeitсгемейншафта» — общности труда или сотрудничества. Она сводилась к заключению договора о деловом сотрудничестве между профсоюзами и руководителями предпринимательских союзов. Договор о деловом сотрудничестве состоял из десяти пунктов, важнейшие из которых обязывали предпринимателей при заключении коллективных договоров признать профсоюзы законными представителями рабочих и служащих, отказаться от поддержки «желтых» профсоюзов, установить восьмичасовой рабочий день, не понижать заработную плату и т. п.

Данная политика профсоюзов получила свое развитие в середине 1920-х годов под названием «теория хозяйственной демократии». Провозгласив наступление эпохи «организованного капитализма», профсоюзы поддерживали государственное планирование, считая, что это позволит влиять на социальную политику предпринимателей. Союзы Германии приняли участие в работе «хозяйственных органов» Веймарской республики, включая Имперский хозяйственный совет.

Профсоюзы выступали за введение принудительного трудового арбитража, отказываясь от проведения забастовки до его решения.

Немецкая модель профсоюзов получила название «геверкшафт», что означает «профессиональный союз». Многие геверкшафты отличались от производственного союза только тем, что входили в союз, объединяющий основную массу рабочих данного производства, исключая вспомогательных. В то же время рабочие данной профессии, занятые в другом производстве, могли входить в этот союз.

К особенностям данной модели можно отнести:

- жесткую централизацию и финансовую дисциплину в профсоюзных организациях;
- производственный принцип построения профсоюзов;
- тесную связь с социал-демократической партией.

Данная модель профсоюзного движения Германии просуществовала до начала 1930-х годов. Она была ослаблена в период мирового экономического кризиса, который привел к падению занятости, а следовательно, снизил членскую базу немецких профобъединений. 2 мая 1933 года нацистские штурмовики захватили профсоюзные дома, конфисковав собственность профсоюзов. Независимое профсоюзное движение Германии было разгромлено.

Вместо существовавших профсоюзных объединений был создан Германский трудовой фронт, являвшийся принудительной организацией¹. Он стал составной частью нацистской партии, которой подчинялись его касса и аппарат. Члены Трудового фронта были обязаны беспрекословно подчиняться приказам своих начальников. Членские взносы принудительно вычитались из заработной платы. Выборность руководства отсутствовала. Предприниматель провозглашался «фюрером» рабочих своего предприятия и полностью контролировал их трудовую деятельность. Вместо заводских советов, которые избирались самими рабочими, были созданы советы доверенных, члены которого являлись «советчиками» работодателей по вопросам производства.

Окончательное закрепление сложившегося положения произошло в 1934 году, когда был принят Закон о регулировании национального труда². Он отменял свободное передвижение рабочих и создавал систему «опекунов труда», которые назначались из числа предпринимателей, обладающих широкими полномочиями в области трудовых отношений.

Таким образом, к началу Второй мировой войны гитлеровская диктатура создала милитаризованную систему подчинения трудящихся

¹ Варнке Г. Очерк истории профсоюзного движения в Германии. М., 1956. С. 144.

² Там же. С. 145.

ся. Возвращение к истокам немецкого профсоюзного движения стало возможным только после разгрома гитлеровской Германии.

1.3. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ СКАНДИНАВСКИХ СТРАН: В ПОИСКАХ ИДЕАЛЬНОЙ МОДЕЛИ (конец XIX — первая половина XX в.)

Шведские профессиональные союзы стали формироваться во второй половине XIX века. В 1898 году было создано Объединение профсоюзов Швеции. К 1927 году в него входило 35 профсоюзов, в основном цеховых.

Шведские профсоюзы состояли из местных профорганизаций, объединявших вокруг себя рабочих одной профессии или отрасли производства, проживавших в одном населенном пункте. На одном предприятии могли работать члены десяти-двенадцати союзов. Местные отделения группировались в единый профсоюз. Общенациональные союзы, в свою очередь, входили в Объединение профсоюзов Швеции. Кроме того, все местные отделения создавали центральные местные профсоветы с ограниченными полномочиями. Только в 1909 году был поднят вопрос о перестройке организаций по производственному принципу. Однако процесс перехода к новой модели профсоюзного движения происходил медленно.

Денежные фонды шведских профсоюзов состояли из членских взносов и чрезвычайных обложений. К чрезвычайным обложениям союзы прибегали в случае, когда они оказывались задействованными в крупных конфликтах и были вынуждены тратить значительные средства. Членские взносы уплачивались еженедельно, при этом все члены союзов делились на две категории: уплачивающие полные и половинные взносы. Поступающие взносы зачислялись в различные фонды, главными из которых были забастовочный фонд и фонд помощи безработным. Управление денежными средствами было жестко централизованным и находилось в руках правлений союзов. При забастовках, локаутах или безработице члены союзов получали заранее определенное денежное пособие.

Защита материальных интересов членов сводилась к борьбе за заключение коллективных договоров, которые регулировали заработную плату, продолжительность рабочего дня и другие условия труда. Заключение коллективных договоров производилось не с отдельными предпринимателями, а с предпринимательским союзом.

Профсоюзы, входящие в Объединение профсоюзов Швеции, находились в тесной связи с социал-демократической партией. В стране практиковалось коллективное членство профсоюзов в партии, при котором местные отделения большинством голосов решали вопрос о присоединении к партии. Если член профсоюза не желал входить в партию, то он подавал заявление о своем отказе и тогда в партию не зачислялся. Это называлось правом резервации.

В Дании профессиональное движение начало формироваться в 70-х годах XIX столетия. В 1898 году большинство датских профсоюзов объединилось в Совет датских профсоюзов.

В организационном плане датские профсоюзы целиком находились во власти цеховщины. Однако наряду с небольшими цеховыми союзами существовал большой союз неквалифицированных рабочих и отдельный союз женщин-работниц.

Основной ячейкой профсоюзов являлось местное отделение. Местные отделения объединялись в союзы. Руководило союзом правление, избираемое на съездах. Правления профсоюзов направляли своих представителей в Совет датских профсоюзов, высшей руководящей инстанцией которого являлся съезд. Между съездами управление Советом датских профсоюзов осуществляло правление, отчитываясь перед собранием делегатов от союзов.

Членские взносы зачислялись в различные фонды, основным из которых являлся стачечный.

Совет датских профсоюзов выступал за развитие социального диалога с работодателями. В его уставе было записано, что его целью является совместное сотрудничество между профсоюзами и организациями работодателей для поддержки стремления рабочих к улучшению их положения.

Как и шведские, датские профсоюзы были тесно связаны с социал-демократической партией, которая вербовала своих сторонников из членов профсоюзов.

Центральное объединение профсоюзов Норвегии (ЦОПН) было образовано в 1899 году. До 1920-х годов профсоюзы строились по цеховому принципу. В 1923 году было принято решение перейти к производственному принципу построения. На этом пути норвежским профсоюзам пришлось преодолеть сопротивление некоторых организаций, не желавших сливаться с крупными производственными объединениями.

Норвежские профсоюзы строились по вертикальному принципу следующим образом:

- 1) первичная ячейка на предприятии, называемая «заводской клуб»;
- 2) местная профорганизация, объединяющая союзы данного города или района;
- 3) общенациональный профсоюз;
- 4) Центральное объединение профсоюзов Норвегии.

Кроме того, на местном уровне профорганизации объединялись в городские или окружные картели или профсоветы, связанные с ЦОПН.

Секретариат ЦОПН и пленум правления избирались на конгрессах, которые проводились каждые 3–4 года. Правления местных картелей состояли из представителей местных профорганизаций. На многих предприятиях Норвегии существовали рабочие комиссии, которые контролировали прием и увольнение, своевременность выдачи зарплаты, оплату сдельных и сверхурочных работ, вознаграждение и условия труда учеников на предприятиях, санитарно-гигиенические мероприятия и т. п.

В политической жизни профсоюзы установили сотрудничество с Норвежской рабочей партией. Оно строилось на коллективном членстве в ней профсоюзов. Коллективное членство заключалось в том, что местные отделения профсоюзов большинством голосов выносили решение о своем присоединении к партии. Отдельные члены союза, как и в Швеции, могли отказаться от партийного членства.

Оценивая основные направления развития скандинавской модели профсоюзного движения конца XIX — начала XX века, следует отметить, что в этот период оно эволюционировало от англосаксонской модели к континентальной (немецкого типа). Большую роль в этом сыграли социал-демократические и рабочие партии. Выстраивая свою модель, профсоюзы Скандинавских стран выбрали все лучшее от европейских профсоюзов, применяя европейскую практику с учетом национальных и культурных особенностей.

Отличительными чертами скандинавских профсоюзов стали:

- переход к производственному строению профсоюзов, за исключением Дании;
- большой охват рабочих профсоюзным членством;
- централизация денежных средств и наличие мощных фондов солидарности;
- тесная связь с политическими рабочими партиями;
- умелое сочетание социального диалога с активными формами борьбы за интересы членов профсоюза.

1.4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В ИТАЛИИ: ОТ КЛАССОВЫХ ПРОФСОЮЗОВ К КОРПОРАТИВНОЙ МОДЕЛИ

Как и в других странах, профессиональное движение в Италии возникло в середине XIX века. Известно, что союз типографов был создан еще в 1849 году. В 1891 году в стране появились палаты труда, сыгравшие большую роль в развитии профсоюзного движения. Они обслуживали экономические и культурные интересы рабочих. К 1900 году их общее количество возросло до восьмидесяти. Увеличение числа палат требовало согласования их деятельности, выработки общей стратегии поведения. Все это было достигнуто в 1906 году путем организации Всеобщей конфедерации труда (ВКТ), в которую вошли как палаты труда, так и национальные профобъединения.

Согласно уставу ВКТ профессиональные союзы состояли из местных организаций — так называемых секций или лиг, — построенных на производственных принципах. Объединение секций или лиг одного производства в общегосударственном масштабе образовывало национальную федерацию данного производства. Во главе федерации стоял центральный комитет, избираемый на съезде данного союза.

Кроме объединений по производству профсоюзы объединялись на местном (провинциальном) уровне. Такое объединение называлось, как уже говорилось, палатой труда. Помимо отдельных национальных федераций при ВКТ существовала смешанная федерация, в которую входили мелкие профессиональные объединения рабочих определенных профессий и производств.

Высшим органом ВКТ являлся съезд, созываемый один раз в три года. В промежутках между съездами собирался национальный совет, который контролировал деятельность руководящего органа ВКТ — директории. Директория состояла из четырнадцати членов, избираемых на съезде, нескольких секретарей и генерального секретаря. Исполнительный комитет ВКТ состоял из секретарей и генерального секретаря. Он вел всю текущую работу ВКТ.

После прихода к власти Б. Муссолини и формирования фашистского правительства ВКТ была вынуждена внести изменения в свой устав, отменявший демократические принципы ее работы. В 1923 году ВКТ провозгласила свою независимость от политических партий, произошло ограничение функций палат труда. В 1925 году были ликвидированы палаты труда, а их функции перешли к специальным уполномоченным на местах. Целый ряд оппозиционных профсоюзов были признаны слабыми и слиты со смешанной федера-

цией, возглавляемой уполномоченным, которого назначала ВКТ. Были централизованы финансовые средства, это ослабило деятельность местных организаций. В 1926 году, после покушения на Б. Муссолини фашистское правительство распустило все классовые профсоюзы. 4 января 1927 года ВКТ вынесла постановление о самоликвидации.

На смену ВКТ пришли фашистские корпорации. Они отрицали классовую борьбу и международную солидарность рабочих. По мнению идеологов фашистских корпораций, интересы капитала и труда можно было примирить путем проведения разумных мероприятий со стороны государства, которое должно было быть заинтересованным в существовании профессиональных союзов. Но во главу угла ставилась производственная деятельность профсоюзов, направленная на защиту интересов производства. Забастовка рассматривалась как крайняя мера, недопустимая в государственных предприятиях. 26 апреля 1926 года был принят закон об обязательном трудовом посредничестве, под угрозой тюремного заключения запрещавший забастовки и локауты.

Свои задачи фашистские корпорации формулировали следующим образом:

- наилучшее использование рабочей силы и профессиональных знаний путем предоставления работы безработным;
- обеспечение работникам приличного существования путем заключения коллективных договоров;
- помощь работникам в случае конфликта с работодателями;
- содействие развитию рабочего законодательства и социального страхования;
- распространение среди работников технических и общих знаний;
- содействие созданию кооперативов и предприятий с участием рабочих в прибыли, так как это повышает производительность труда;
- регулирование отношений между предпринимателями и рабочими через специальные органы, построенные по принципу сотрудничества;
- организация представительства рабочих в государственных органах.

Свою деятельность фашистские союзы координировали с Национальным патронатом и Организацией досуга¹.

¹ Национальный патронат — организация, учрежденная в Италии декретом от 26 июня 1925 года и подведомственная Министерству народного хозяйства. В ее задачи входило содействие застрахованным рабочим при оформлении пенсии, инва-

Вся деятельность фашистских корпораций была строго централизована. Руководство как местными, так и центральными организациями было сосредоточено в руках союзных секретарей. Секретарь нижестоящей союзной организации назначался секретарем вышестоящей организации. Высшее руководство осуществлялось председателем Конфедерации корпораций, избираемым на съезде корпораций и имеющим диктаторские полномочия.

Пополнение рядов фашистских союзов проводилось в принудительном порядке под угрозой увольнения при отказе от вступления. В ряде коллективных договоров предусматривалось принятие на работу только членов фашистских союзов. То же правило действовало и в бюро по найму рабочей силы.

Многие элементы фашистской модели профсоюзного движения были также реализованы и в нацистской Германии.

Централизованная структура корпораций, диктаторская система руководства и жесткие методы вовлечения делали фашистские профсоюзы послушным орудием в руках партии и правительства. Несмотря на отдельные расхождения с предпринимателями по вопросам зарплаты, социального страхования и тому подобными, руководители корпораций в основном поддерживали капитал против труда. По сути, рабочее движение было обезоружено и не имело возможности отстаивать свои социально-экономические интересы.

Существование корпоративной модели закончилось с поражением итальянского фашизма во Второй мировой войне в апреле 1945 года.

ВЫВОДЫ

К началу XX века в профсоюзном движении сложилось несколько основных моделей.

Каждая из рассматриваемых в исследовании стран создала свою уникальную модель профсоюзного движения. Во многом формирование различных типов зависело от экономических, политических и культурных особенностей развития социально-трудовых отношений в каждом государстве.

Несмотря на то что все модели профсоюзного движения зарождались и развивались в национальных границах, они оказывали воз-

лидности и несчастных случаях на работе. Организация досуга («Dopo Lavoro») — государственный орган, занимающийся организацией досуговых мероприятий для работников.

действие друг на друга. Страны, где профессиональное движение возникло позже, имели возможность учесть слабые и сильные стороны уже существующих моделей. При этом своеобразным эталоном формирования национальных профсоюзов служила тред-юнионистская модель. Однако вновь создаваемые профсоюзы не копировали зарубежный опыт вслепую. Некоторые страны, как в Скандинавии, создавали свои модели профсоюзного движения на основе сочетания немецкой и британской моделей. Немецкие профсоюзы первоначально выбрали в себя британский опыт профсоюзного строительства, а затем создали собственную модель.

Все представленные модели в целом сложились до Первой мировой войны. После ее окончания различия между ними стали стираться. Профсоюзы, особенно в развитых промышленных странах, все более эволюционировали в сторону широкого профессионального и производственного союза, кроме Великобритании, где эти изменения происходили крайне медленно. Линия раздела в профсоюзном движении проходила все более четко в политической плоскости в зависимости от социально-экономической политики того или иного государства.

Глава 2

МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В ПЕРИОД ГОСУДАРСТВА ВСЕОБЩЕГО БЛАГОДЕНСТВИЯ (вторая половина XX в.)

2.1. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ПРОФСОЮЗОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

После Второй мировой войны в зарубежных странах сложились достаточно устойчивые формы представительства профсоюзов на предприятиях. В большинстве государств не было законодательства, которое регулировало бы положение профсоюзов на предприятиях и их организационное строение. Во многом организационная работа профсоюзов зависела от конкретных условий и взаимоотношений с работодателями. В ряде стран велась длительная борьба за признание профсоюзных организаций.

Юридическая основа для этой борьбы была создана в Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 135 от 1971 года «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»¹. В ней отмечалось, что «представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции»². Также разъяснялось, что «...когда на одном предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, при необходимости должны приниматься соответствующие меры для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиций профессиональных союзов или их представителей»³.

В 1950–1990-х годах в каждой стране сложилась своя практика представительства профсоюзов на предприятиях.

¹ О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях : Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 135 от 1971 года // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=148927&fld=134&dst=100063,0&rnd=0.3767563264761462#04385665154185223>.

² Там же.

³ Там же.

Во **Франции** в результате упорной борьбы были сформулированы положения Кодекса законов о труде, в котором говорилось:

— каждый представительный профсоюз (то есть признанный в национальном масштабе как партнер для коллективных договоров) может принять решение о создании внутри предприятия профсоюзной секции, которая обеспечивала бы представительство материальных и моральных интересов своих членов;

— уплата профсоюзных взносов может осуществляться только непосредственно на предприятии;

— если на предприятии работает более двухсот членов профсоюза, то работодатель обязан выделять помещение для профделегатов;

— если на предприятии работает больше тысячи человек, работодатель должен выделить в распоряжение каждой профсоюзной секции помещение, оборудованное оргтехникой¹.

Каждый профделегат имел право заниматься профсоюзной работой два часа в неделю, которые оплачивались предприятием. При этом профделегат мог суммировать эти часы для прохождения профсоюзного обучения.

Комитет предприятия имел право на получение от предпринимателя трехпроцентной доли от фонда заработной платы, которую мог использовать в социальных целях.

В странах **Северной Европы** прежде всего были определены права профделегата — доверенного лица. Именно профделегат отстаивал интересы трудящихся на предприятии при коллективных переговорах и следил за их выполнением. Для выполнения данной работы ему предоставлялось определенное количество часов, которые оплачивались предприятием, в зависимости от численности профорганизации. В Швеции и Финляндии данные законы были приняты в 1974 и 1978 годах соответственно. Они защищали профделегатов от увольнения и снижения заработной платы, разрешали им свободный доступ на предприятие и получение информации, необходимой для выполнения защитной функции.

В **ФРГ** Конституция определяла только право работников на вступление в профсоюзы и членство в них². На предприятиях, как правило, отсутствовали профкомы, но существовали доверенные лица, пред-

¹ *Ефремов А.* Некоторые проблемы профсоюзного движения Франции // Актуальные проблемы профсоюзного движения в капиталистических странах. М., 1975. С. 28.

² Основной закон Федеративной Республики Германия, 23 мая 1949 года // 100(0) ключевых документов по германской истории в XX веке. URL: https://www.1000dokumente.de/?c=dokument_de&dokument=0014_gru&l=ru&object=translation.

ставлявшие соответствующую организацию — Объединение немецких профсоюзов (ОНП), Немецкий союз служащих и др.

С 1969 года в ФРГ действует закон о производственных советах, которые избираются на предприятиях всеми работниками вне зависимости от членства в профсоюзе. Профсоюзы не только участвовали в выборах, располагая большинством голосов, но и оказывали существенное влияние на деятельность советов. В соответствии с законодательством данные советы имели существенные материальные льготы. Например, их члены могли на 10–15 дней отправляться на профсоюзные учебные курсы за счет предприятия. Председатель производственного совета получал зарплату от предприятия, выполняя при этом обязанности представителя профсоюза.

В **Великобритании** первичные профсоюзные организации в течение многих лет действовали практически на каждом предприятии. До 1980-х годов во многих компаниях существовало «правило закрытого цеха», в соответствии с которым все сотрудники обязаны были вступать в профсоюз, объединявший большинство представителей данной профессии. К концу 1970-х годов 23 % работников Великобритании трудились на предприятиях с «правилом закрытого цеха»¹. В 1980 году правительство М. Тэтчер приняло закон, ограничивающий это право, а позже вообще отменило его.

В период правления консерваторов был проведен ряд законов, ограничивающих права профсоюзов. Так, Акт о профсоюзах, принятый в 1984 году, определял процедуру выборов исполнительных комитетов профсоюзов, Акт о занятости 1988 года регламентировал порядок выборов председателей и генеральных секретарей, а закон 1989 года ограничивал время для исполнения профработником своих обязанностей².

В **США** профсоюзные организации были законодательно признаны в 1930-х годах. Закон Норриса — Ла Гардиа 1932 года легализовал коллективные договоры, а закон Вагнера 1935 года признал право работников на создание профсоюзов. В первые послевоенные годы в США были приняты антипрофсоюзные законы: «Закон о внесении изменений в Закон о трудовых отношениях, чтобы обеспечить дополнительные возможности для посредничества трудовых споров, затрагивающих торговлю, уравнивать юридическую ответственность профсоюзных организаций и работодателей, а также для других целей» (закон Тафта–Хартли, 1947) и «Акт об отчетности и раскрытии

¹ *Лотов Н.* Коллективное трудовое право Великобритании. М., 2009. С. 146.

² *Можжев В.* Как работают профсоюзы за рубежом. М., 1993. С. 9.

фактов в трудовых отношениях» (закон Лэндрама–Гриффина, 1959). В соответствии с ними было запрещено добиваться признания профсоюзной организации на предприятии через организацию забастовки, введена жесткая регламентация внутрипрофсоюзной жизни — например, вмешательство властей в процесс профсоюзных выборов, профсоюзную отчетность и т. п.

Таким образом, различные модели представительства профсоюзов на предприятиях зависели от законодательства каждой страны или коллективных соглашений.

2.2. ФОРМЫ И МЕТОДЫ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗОВ В ПЕРИОД РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

Каждая сложившаяся модель профсоюзов была направлена на максимальную защиту социально-трудовых прав своих членов. Основной формой такой защиты, несомненно, являлся коллективный договор. Для всех профсоюзов переговоры по заключению коллективного договора имели первостепенное значение. На этот период профсоюзные организации, как правило, не занимались решением других вопросов. Во многих странах на это время не назначались международные встречи, конференции и т. п.

Методы работы при заключении коллективных договоров были и остаются схожими. Профсоюзы формировали требования, которые предполагалось выдвинуть на переговорах, обсуждали их с работниками предприятий и отрасли в целом. Для переговоров утверждалось несколько позиций: начальная, заявляемая на первой фазе переговоров, и конечная, за которой уступки были уже не возможны. Определялись также и промежуточные варианты. К переговорам привлекались специалисты: консультанты-юристы, экономисты и специалисты по ведению переговоров. Итоги переговоров доводились до сведения членов профсоюза. В Великобритании, например, установлен специальный порядок голосования при утверждении текста коллективного договора.

В период проведения кампании по заключению коллективного договора возрастало количество забастовок. Однако при их организации профсоюзы учитывали экономическое положение отрасли, возможности применения локаута со стороны работодателей, наличие достаточного забастовочного фонда и степень решимости работников, их готовность идти на материальные тяготы.

Обычно коллективные договоры заключались на 1–3 года. Это зависело от социально-экономического положения страны, традиций и законодательных ограничений, как, например, в США.

Содержание коллективных договоров определялось объемом социально-экономических показателей, записанных в национальном законодательстве. Если какие-либо положения были отражены в законодательстве, как в Скандинавских странах, то их могли не включать в коллективные договоры. Однако и в этих случаях в текст вносились уточняющие правила, касающиеся продолжительности рабочего времени, оплачиваемых отпусков, праздничных дней и т. п.

В государствах, где менее развита система социально-трудового законодательства (например, в США), в коллективный договор включались вопросы о пенсионном обеспечении и здравоохранении работников.

Содержание коллективного договора зависело от уровня, на котором он заключался. Важным разделом в нем являлся пункт о закреплении прав профсоюзной организации на предприятии.

В случае если на предприятии работали не члены профсоюза, то указывалось, от чьего имени заключался коллективный договор. Например, в США работники, не состоящие в профсоюзе, образовывали вместе с членами союза «переговорную единицу», все участники которой пользовались условиями коллективного договора.

На предприятиях, где действовали организации, принадлежащие разным профсоюзам, заключался единый коллективный договор. Особенно часто это практиковалось во Франции, где существовало несколько профцентров, работавших под руководством различных политических партий. У каждого профсоюзного объединения была возможность иметь свою первичную профорганизацию на предприятии. На некоторых предприятиях существовало и существует по 2–3 профсоюзные организации, и это мешает им определить единую позицию на переговорах с предпринимателем. Однако после достижения согласия все организации выступают на переговорах единым фронтом.

В случае если на одном предприятии или в одной фирме действовали профсоюзы, объединявшие представителей разных профессий, могли заключаться отдельные коллективные договоры для каждой из таких групп. Это было типично для Великобритании и Скандинавских стран, где служащие и технический персонал имели отдельные национальные профцентры.

Важно отметить, что коллективные договоры в странах с развитой экономикой заключались на всех уровнях: от общенационального до уровня предприятия. Если в стране отсутствовала практика подписания общенациональных (генеральных) соглашений, то образцом считался коллективный договор какой-либо крупной фирмы и соответствующего профсоюза, как это было в США.

Кроме того, в течение 1970–1980-х годов среди европейских профсоюзов велась дискуссия о формах участия в управлении производством. С одной стороны, Европейская конфедерация профсоюзов, опираясь на положение Европейской социальной хартии, выдвинула идею создания общеевропейских комитетов в рамках крупных транснациональных фирм. С другой стороны, профсоюзы, в частности во Франции, критиковали ограниченный характер существующих систем участия и выступали за установление рабочего контроля на предприятиях.

2.3. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ И ФИНАНСОВОЙ РАБОТЫ ЗАРУБЕЖНЫХ ПРОФСОЮЗОВ

Во второй половине XX века в каждой модели профсоюзного движения сложились свои формы и методы организационной и финансовой деятельности.

Организационная работа и структура профсоюзов зависели от их размеров, уровня членства, наличия соперничающих объединений, общественно-политической обстановки, культурных традиций и т. д. Все положения об организационной работе профсоюзов присутствуют в их уставных документах, где, как правило, прописаны права и обязанности членов, взаимоотношения с ниже- и вышестоящими организациями. В уставах многих профессиональных объединений предусмотрены санкции к тем организациям, которые его нарушают. В некоторых профобъединениях их лишают права голоса. В Британском конгрессе тред-юнионов (БКТ) в случае нарушения устава организация может быть исключена из его состава. Во многих зарубежных профсоюзах исторически сложился так называемый профсоюзный менталитет. Каждый член профсоюза знает, что берет на себя некоторую совокупность обязанностей, поэтому он участвует в акциях, организуемых своим союзом.

В практическом плане профсоюзы сохраняют в своей работе демократические принципы. Каждый работник имеет право высказываться

по вопросам деятельности профсоюза, принимается во внимание мнение меньшинства. Голосование на профсоюзных мероприятиях в большинстве случаев открытое, но на выборах руководства оно может быть и тайным.

Профсоюзы Европы и Северной Америки имеют почти одинаковую структуру. Наиболее мощными являются отраслевые органы. Территориальные органы играют роль консультативных и координирующих. Исключение составляют крупные территориальные единицы в федеративных и конфедеративных государствах. Примером тому могут служить советы профсоюзов в штатах Австралии и провинциях Канады, автономные профцентры в Шотландии и Гренландии. Однако в Германии и США такая автономия отсутствует.

Отраслевые профсоюзы располагают аппаратом, нередко превосходящим по численности профсоюзный центр. Принимаемые ими решения становятся объектом внимания общественности всей страны и серьезным фактором общенационального масштаба. В большинстве национальных центров именно отраслевые организации имеют наибольшее влияние на съездах и определяют стратегию развития профцентра. Например, при Генсовете БКТ для крупных отраслевых союзов была выделена специальная квота, заполняемая их представителями фактически вне зависимости от рамок выборов. Во многих профцентрах проявилась тенденция формирования съездов путем прямого делегирования представителей отраслевых профсоюзов. Например, в Скандинавских странах они все чаще вообще упраздняются, их заменяют «представительства», то есть органы прямого делегирования от крупных первичных и местных организаций.

Съезды проводятся с периодичностью от одного года до четырех лет. По сложившейся традиции съезду предоставлялись один или несколько документов принципиального характера, которые обсуждались его делегатами. Решения съездов формулируются в нейтральном ключе, чтобы не вызывать недовольства у несогласных с принятым постановлением. Достижение компромиссов, учет мнения меньшинства — характерное явление для многих профцентров Западной Европы.

Высшими исполнительными органами в европейских профсоюзах являлись генеральные советы и исполнительные комитеты. В их состав избирались прежде всего руководители крупных и влиятельных членских организаций. Например, в Генеральном совете БКТ долгое время видную роль играли представители малых профсоюзов — табачников, пожарных, музыкантов. Аппарат профцентров обычно не-

большой, но квалифицированный. Иногда профцентры привлекали сторонних специалистов, создавая исследовательские группы по актуальным проблемам.

Хотя профсоюзы формально не связаны с политическими партиями, между ними существует определенный кадровый обмен. Например, известны случаи, когда представители партий, находящихся в оппозиции, занимали руководящие должности в профсоюзах.

Подготовка профсоюзных кадров нередко была встроена в систему непрерывного образования и частично финансировалась из средств государственного бюджета. В некоторых случаях финансирование профсоюзного обучения предусматривалось в коллективных договорах. В то же время основные расходы несли сами союзы. Система профсоюзного обучения строилась с учетом различного уровня обучающихся и по конкретным темам.

Финансировались профсоюзы в основном за счет регулярных членских взносов. Обычно он составлял 1 % от доходов члена союза. Но в некоторых профсоюзах взносы могли достигать до 3–5 %.

В США до сих пор существует практика определения не процента, а абсолютной суммы взноса. Во многих странах они автоматически отчисляются в кассу профсоюза. В некоторых странах (в США, Великобритании, Японии, Швеции, Норвегии, Канаде) предусмотрено периодическое возобновление представления в бухгалтерию личных письменных заявлений о переводе взносов в профсоюзную кассу. В других странах уплата членских взносов производится через банк.

Значительная часть взносов концентрировалась в руках низовых профорганизаций, которые перечисляли установленную часть в вышестоящие структуры. Размер отчислений обычно обсуждался и утверждался на съездах профсоюзов, затем он фиксировался в уставных документах. Централизация средств происходила в основном в небольших профсоюзах. Взносы не облагались государственными или иными налогами, как и средства, поступающие от спонсоров. Коммерческая деятельность профсоюзов подлежала налогообложению.

При общем признании невмешательства государства в деятельность профсоюзов в ряде стран (США, Великобритания, Франция) допускалась возможность государственной ревизии профсоюзного делопроизводства, если присутствовали подозрения о злоупотреблениях со стороны профорганизаций.

На конкретных примерах можно увидеть, как распределялся бюджет профсоюзных организаций различного уровня в начале 1990-х годов.

Распределение бюджета во Всеобщей итальянской конфедерации труда за 1991 год происходило следующим образом: 32 % шло на оплату аппаратной работы (включая зарплату и выплаты в социальные фонды), 8 % — на аренду и содержание зданий, 18 % — на поддержку различных организаций (дотации отраслевым и территориальным структурам), 14 % — на политико-организационную деятельность (организация съезда и конференций), 8 % — на пропагандистскую работу, 3 % — на исследования, 3 % — на профсоюзное образование, 5 % — на международную работу, 55 % — на построение и развитие телекоммуникационной инфраструктуры¹.

Интересно рассмотреть бюджет Норвежского отраслевого профсоюза пищевиков в то же время. Его расходы распределялись следующим образом: 13 % — зарплата аппарата и страховые взносы, 33,6 % — организационно-административные расходы, 16,7 % — взнос в профцентр².

В целом можно отметить, что в руководящие органы профсоюзов уходило до 25 % собранных профсоюзных взносов, остальное оставалось в руках первичных профсоюзных организаций. Они тратили деньги на проведение собраний, обеспечение профсоюзных организаций средствами связи, зарплату освобожденных профработников, проведение коллективных договорных кампаний, оказание юридической помощи членам профсоюза. Очень небольшие суммы выделялись на культурно-просветительную, спортивную работу и материальную помощь.

Характерным является то, что некоторые профсоюзы в течение 1990-х годов стремились установить у себя сервисную модель. Так, в 1992 году один из шведских отраслевых профсоюзов предложил создать преискурант услуг, каждая из которых оценивалась в определенную сумму. Предлагалось ввести услугу представительства работников на коллективных переговорах, защиту его интересов в суде и т. п. При этом член профсоюза получал бы их бесплатно, так как оплачивал профсоюзные взносы, а работник, не входящий в профсоюз, оплачивал бы услуги в зависимости от установленных расценок. Однако на том этапе данный подход не получил развития.

Помимо взносов профсоюзы использовали специальные разовые сборы. Существуют и другие источники финансирования, связанные с использованием собственности профсоюзов и коммерческой деятельностью. Особенно следует отметить накопленный опыт

¹ Можжев В. Указ. соч. С. 28.

² Там же.

формирования забастовочных фондов. Как правило, они находятся в распоряжении отраслевых профсоюзов. В Бельгии оба крупных национальных профцентра имеют свои «фонды сопротивления». Но если в Конфедерации христианских профсоюзов ее руководящий орган централизованно определяет размер взносов, а отраслевые профсоюзы могут лишь санкционировать законность забастовочной акции, то во Всеобщей федерации труда профсоюзов съезд профцентра устанавливает ежегодную квоту взносов в отраслевые кассы и в случае выдвижения требований «всеобщего характера» напрямую координирует деятельность профорганизаций, участвующих в них. Федерация может также провести сбор специальных отчислений для поддержки бастующих профсоюзов.

Французская демократическая конфедерация профсоюзов собирала средства в свою Национальную кассу профсоюзных действий непосредственно от первичных профорганизаций. Ее размер мог быть увеличен в зависимости от масштаба забастовочных действий. Деньги тратились не только на поддержку бастующих, но и на помощь пострадавшим от репрессий патроната, юридическую защиту коллективных интересов и профсоюзных прав.

Всеобщая конфедерация труда Франции, наряду с имеющимися у отраслевых профсоюзов относительно небольшими фондами солидарности, располагала Национальным межпрофессиональным фондом, который был предназначен для оказания помощи первичным профсоюзным организациям.

Управляет забастовочными фондами руководящий орган соответствующего профсоюза. Вкладывать деньги забастовочных фондов в банки или акции не запрещается. В положении норвежского профсоюзного центра говорится, что средства «фонда борьбы» должны быть в таком положении, чтобы они могли быть быстро мобилизованы для использования при забастовке.

2.4. ОПЫТ ПРОФСОЮЗНОГО ПЛЮРАЛИЗМА ЗА РУБЕЖОМ

С первых дней своего существования профсоюзы разных стран сталкиваются с проблемой функционирования нескольких объединений в отрасли, регионе или на предприятии. В течение XX века в профсоюзной среде были выработаны различные формы сосуществования профсоюзных центров и профсоюзов. В настоящее время государства, в которых существуют разные формы профсоюзного движения, можно разделить на три условные группы.

К первой группе относятся государства, в которых существует один крупный профсоюзный центр, объединяющий подавляющее большинство профсоюзных организаций. В то же время наряду с ними действуют небольшие самостоятельные профсоюзы отраслевого либо местного характера, национальные профобъединения, сформированные по профессиональному или политическому принципу, но не имеющие возможности составить конкуренцию основному профсоюзному центру. К этой группе можно отнести США, где наряду с АФТ–КПП существуют такие союзы, как Объединенный профсоюз электриков. В Германии наряду с Объединением немецких профсоюзов существуют Союз государственных служащих и Христианское объединение профсоюзов.

Вторую группу составляют государства, в которых имеются отдельные профцентры, объединяющие рабочих, техников и служащих. Это, прежде всего, Скандинавские страны.

К третьей группе можно отнести страны, в которых профсоюзы разделяются по политическому принципу. Это Франция, Италия, Испания, Португалия, Швейцария и страны Бенилюкса (Бельгия, Нидерланды, Люксембург).

Наиболее успешный опыт сотрудничества различных профсоюзов сложился в британских тред-юнионах. Профсоюзное движение в тред-юнионах организовано по цеховому принципу, то есть профсоюзы объединяют людей одной профессии или нескольких смежных профессий. На крупных предприятиях может существовать до тридцати профсоюзов, при этом каждый имеет своего представителя — шоп-стюарда.

Иногда предприниматели используют эту ситуацию для внесения разногласий в профсоюзную среду. Очень часто между профсоюзами, работающими на одном предприятии, возникала конкуренция по поводу вовлечения работников данного производства. Соперничество за членскую базу вынудило БКТ еще в 1939 году разработать свод правил поведения профсоюзных организаций на предприятии. Он получил название «бридлингтонские принципы» — по названию города, где проходил конгресс тред-юнионов. К ним относятся следующие положения:

— в контакте друг с другом профсоюзам рекомендуется достигать согласия о сферах влияния, взаимном признании членских билетов, условиях перехода членов одного союза в другой и механизма урегулирования возникающих при этом трудностей;

— профсоюз должен спрашивать вступающего о его профчленстве, о том, является ли он членом другого союза; если является, то следует направить запрос в прежний союз; если из ответа будет видно, что данный член профсоюза имеет задолженность по взносам, находится под действием дисциплинарного взыскания или участвует в трудовом конфликте, ему должно быть отказано в приеме; профсоюз может указать и иные причины для отказа, их следует обсудить с учетом их содержания;

— ни один профсоюз не должен начинать работу по вовлечению в свои ряды среди части сотрудников предприятия, на котором большинство рабочей силы входит в другой профсоюз, ведущий коллективные переговоры от их имени, иначе чем с согласия этого союза¹.

В инструкциях, разъясняющих бридлингтонские принципы, говорится, что соглашения о сферах влияния и других вопросах могут заключаться двумя или более профсоюзами в письменном виде или неформально. Рекомендуются, чтобы профсоюзы создавали единый комитет для проведения коллективных переговоров с предпринимателем или избирали лицо, имеющее право созывать совещание представителей всех действующих на предприятии профсоюзов. Если межпрофсоюзный спор не удавалось уладить на предприятии, то его следовало перенести на рассмотрение вышестоящих органов и даже в арбитражный комитет БКТ. Система отношений между профсоюзами, действующими параллельно на одном предприятии, успешно работает и в настоящее время.

Следует упомянуть опыт взаимоотношений БКТ с Шотландским конгрессом тред-юнионов (ШКТ). Принимаемые на ежегодных съездах ШКТ резолюции не подлежат обсуждению в британских профсоюзах, а их руководство не имеет права выступать на съездах БКТ.

Отношения профцентров, представляющих различные категории трудящихся, можно проследить на примере Финляндии. В этой стране имеются три профцентра: Центральная организация профсоюзов (SAK), объединяющая рабочих промышленности и сервиса, Центральное объединение служащих (STTK) и Центральное объединение работников с высшим образованием (АКАВА). Следует отметить, что по такому же принципу сформировано и профдвижение Швеции и Дании, где действуют три и два профцентра соответственно.

В Финляндии с 1978 года все профцентры проводят регулярные встречи по мере возникновения общих вопросов. Особенно тесно они

¹ Сидоров Е. Структура профдвижения: кое-что из международной практики // Федерация независимых профсоюзов России. URL: <http://fnpr.ru/n/4/29/1199.html>.

сотрудничают в периоды подготовки коллективных договорных кампаний. Профцентры составляют общие требования к работодателям. Политические разногласия между профцентрами отсутствуют, хотя они сотрудничают с разными партиями. На уровне отраслевых профсоюзов происходит более серьезная политическая борьба, однако кто бы ни становился лидером профсоюза, он выполнял решения, принятые большинством форума.

Во Франции в национальном масштабе действуют три профцентра — Всеобщая конфедерация труда (ВКТ), находящаяся под влиянием Французской коммунистической партии; Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ), преобразованная в 1960-х годах из католического профцентра, и «Форс увриер» (ФУ), ориентированная в основном на социалистов.

В 1960–1970-х годах заключались союзы между ВКТ и ФДКТ. В последующий период каждый профцентр действовал самостоятельно, соперничая с другими. В некоторых случаях профцентры выступали совместно.

Выборный представитель каждой первичной организации вправе созывать собрания, выступать от имени работников, объединяемых его организацией, в качестве стороны на коллективных переговорах, объявлять забастовку, вести сбор членских взносов (автоматический сбор взносов во Франции запрещен, как и правило «закрытого цеха»). Все профсоюзные организации могут проводить собрания только в нерабочее время. Таким образом, на предприятии гарантируются права даже тех профсоюзов, которые не имеют поддержки большинства работников.

В Италии, как и во Франции, действуют три основных профцентра: Всеобщая итальянская конфедерация труда, находящаяся под влиянием левых партий, Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся (ИКПТ), работающая под руководством христианских демократов, и Итальянский союз труда (ИСТ), руководимый социал-демократами. В течение 1960–1970-х годов эти три центра образовывали Всеобщую итальянскую конфедерацию труда, в рамках которой согласовывали свои позиции и организовывали единые действия.

На предприятиях ситуация складывалась иначе. Согласно Статуту трудящихся 1970 года, на них действовали советы предприятия, которые занимались заключением коллективных договоров, охраной труда и здоровья трудящихся, рассматривали трудовые споры, созывали общие собрания и т. п. Выборы в эти советы предприятий происходили из числа представителей разных профсоюзов.

Наконец, в Бельгии на отношениях различных профсоюзов сказывался национальный элемент. Тем не менее основные профсоюзные центры — Всеобщая федерация труда Бельгии (ВФТБ), находящаяся под влиянием социалистов, и Конфедерация христианских профсоюзов (КХП), руководимая социал-христианами, — сохранили единство своих рядов. Это связано с тем, что обе федерации отказались от политической борьбы.

В 1960-х годах существовал общий профсоюзный фронт, в котором сотрудничали оба профсоюзных центра, совместно выступая по многим социально-экономическим вопросам. С 1971 года дело ограничивалось только совместным участием в переговорах о заключении генерального соглашения, а в 1986 году объединенные переговоры потерпели неудачу, и каждая федерация стала вести их отдельно.

ВЫВОДЫ

Подводя итог анализу развития сложившихся моделей профсоюзного движения в зарубежных странах во второй половине XX века, следует отметить, что их развитие происходило в условиях расширения сферы социального обеспечения и институализации сложившихся способов сотрудничества бизнеса, профсоюзов и государства. Эти подвижки положительно коррелировали с уровнем развития профсоюзного движения.

В экономически развитых европейских странах существовал государственный корпоративизм, в рамках которого представители профсоюзов и работодателей заключали обязывающие их соглашения. Все профсоюзы встраивались в эту систему, стремясь «выторговать» у государства и предпринимателей лучшие условия труда.

Несмотря на разницу в законодательстве и исторических традициях, происходило сближение существующих моделей профсоюзного движения, так как все они были активными участниками социального диалога, построенного прежде всего на переговорном процессе и заключении коллективных договоров.

Несмотря на определенное сходство форм и методов профсоюзного движения, существовали значительные отличия между англосаксонской и континентальной моделями. Они были связаны с методами распределения социальных пособий. В европейских странах, где членство в профсоюзах гарантировало трудящимся выплату больших

пособий, мотивация членства была выше, чем, например, в Британии, где роль профсоюзов ограничивалась ведением коллективных переговоров и заключением коллективных договоров.

Конец XX века характеризовался значительным снижением профсоюзного членства. Это было связано с наступлением экономического кризиса. Только в 1980–1989 годах, по данным Профсоюзного консультативного комитета при Организации экономического сотрудничества и развития, число членов профсоюзов сократилось в Британии на 2,7 млн (20,9 %), в Португалии — на 200 тыс. (12,4 %), в Испании — на 540 тыс. (31,7 %)¹. Если же взять падение членства только среди занятых, то картина еще более впечатляющая: в Италии количество членов профсоюзов уменьшилось на 1,3 млн человек (18,6 %), в США — на 3 млн (15,6 %), во Франции — на 1,4 млн (41,6 %)².

Во многом это было связано с ростом безработицы, перемещением рабочей силы из сферы производства в сферу сервиса, где степень юнионизации была традиционно ниже, переносом принятия решений на уровень отдельных предприятий, а также антипрофсоюзной политикой государства и работодателей, что снижало эффективность солидарных действий работников.

Если ранее во многих странах члены профсоюзов имели значительные материальные преимущества перед работниками, не состоящими в профсоюзах, то к концу XX века эти преимущества практически исчезли. Особенно усилилась антипрофсоюзная политика в Великобритании и США. Проблема признания профсоюзов остро встала и в транснациональных компаниях.

¹ Можжев В. Указ. соч. С. 12.

² Там же.

Глава 3

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ЭВОЛЮЦИЮ МОДЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

3.1. ВЛИЯНИЕ МИРОВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА ЕВРОПЕЙСКОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ

Первое десятилетие XXI века принесло много политических и экономических потрясений. Одним из них был крах финансовой системы в 2008 году, за которым последовал значительный спад в обрабатывающей промышленности, стали появляться опасения по поводу роста безработицы. Несмотря на то что экономика европейских стран начала восстанавливаться в 2009 году, рост оставался очень небольшим, иногда прерываемым рецессией, что приводило к постоянному углублению социальных проблем и ухудшению состояния рынка труда. Многие экономисты стали говорить о более длительном периоде «стагнации экономики»¹.

Кризис привел к попыткам установления нового европейского экономического управления, основанного на институционализации или даже конституционализации неолиберальной политики в еврозоне². Устанавливая приоритет жесткой экономии, она подразумевала сдвиг «нормативных целей европейской социальной политики <...> от докризисной европейской социальной модели к постулатам неолиберализма»³. Все это неизбежно вело к разобщению европейских стран. Последствиями стали кризис демократического представительства и усиление социальной сплоченности правых популистов, националистических и расистских партий, которые толкают ЕС, возможно, к самому глубокому кризису в его истории.

В ответ на кризис ЕС разработал новую систему экономического управления, включающую в себя целый ряд инструментов для

¹ См.: *Grauwe P. De, Ji Y.* Has the Eurozone become less fragile? Some empirical tests // *Journal of Policy Modeling*. 2015. Vol. 37, iss 3. P. 404–414; *Summers L., Sarin N.* Understanding Bank Risk Through Market Measures // *Brookings Papers on Economic Activity*. 2016. URL: <https://ssrn.com/abstract=3230766>.

² См.: *Bieling H.-J., Buhr D.* Europäische Welten in der Krise: Arbeitsbeziehungen und Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Frankfurt am Main : Campus Verlag, 2015.

³ *Koukiadaki A., Távora I., Martínez Lucio M.* Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis. Brussels : ETUI, 2016. P. 38.

улучшения макроэкономической и фискальной координации в Европе. В их число входят: европейский стабилизационный механизм (ESM), Европейский семестр, Фискальный пакт¹ и законодательные инициативы, такие как «шесть пакетов» и «два пакета». Вместе взятые ключевые элементы нового европейского экономического управления воплощают новый политический стиль европейского интервенционизма².

Этот новый стиль политики имеет три основные характеристики. Первая — это смещение полномочий по принятию решений с национального уровня на европейский, что позволяет руководству ЕС напрямую влиять на политику на национальном уровне. Второй ключевой особенностью является укрепление исполнительных и консультативных органов (таких как Европейская комиссия и совещания министров финансов стран ЕС, представленных в ECOFIN и Совете управляющих ESM) как на европейском, так и на национальном уровне³. Третья особенность заключается в том, что особое внимание уделяется содержанию так называемой экономики предложения, основанной на политике жесткой экономии, дерегулировании и внутренней девальвации как центральных элементах европейского антикризисного управления.

Этот новый политический подход и новые институциональные условия экономического управления изменили контекст деятельности профсоюзов. Вообще говоря, смещение места принятия политических решений с национального уровня на европейский должно усилить политическую роль европейских профсоюзных федераций в представлении интересов их членских организаций на площадках, созданных новой системой экономического управления, тем более в свете традиционной привилегированной консультативной роли Европейской конфедерации профсоюзов (ЕКП) как признанного социального партнера. Однако на практике этого не произошло. По мере усиления кризиса становилось все более очевидно, что новая система экономического управления не увеличит институциональные ресурсы профсоюзов.

¹ Фискальный пакт — соглашение стран ЕС от 30 января 2012 года, в котором они взяли на себя обязательство соблюдать строгую бюджетную дисциплину.

² Müller T., Schulten T., Zuckerstätter S. Wages and economic performance in Europe // Van Gyes G., Schulten T. Wage bargaining under the new European economic governance: alternative strategies for inclusive growth. Brussels : ETUI, 2015. P. 259–282.

³ Oberndorfer L. Vom neuen, über den autoritären zum progressiven Konstitutionalismus? Pakt(e) für Wettbewerbsfähigkeit und die europäische Demokratie // Juridikum. 2013. Vol. 1. P. 76–86.

Неолиберальная политика, проводимая в контексте новой институциональной структуры, еще больше ослабила ресурсы профсоюзов на национальном уровне, что, в свою очередь, являлось необходимым условием для того, чтобы профсоюзные федерации могли действовать на европейском уровне. Политика жесткой экономии и структурные реформы, проводимые в контексте мер «Тройки» и рекомендаций Европейского семестра по конкретным странам, направлены в первую очередь на консолидацию бюджета и дерегулирование систем национального благосостояния и коллективных договоров¹. Этот подход во многом основан на представлении о том, что нынешние макроэкономические дисбалансы являются результатом изменений в «национальной конкурентоспособности», предположительно вызванных главным образом различными тенденциями в заработной плате и затратах на рабочую силу².

Ранее страны с дефицитом имели бы возможность решать проблемы конкурентоспособности путем девальвации своей национальной валюты. Однако, поскольку это больше невозможно, страны с меньшей конкурентоспособностью проводят политику так называемой внутренней девальвации, которая является эвфемизмом сокращения и замораживания заработной платы. В этой системе ключом к восстановлению конкурентоспособности является устранение всех видов «институциональных ограничений». Как отмечалось в докладе DG ECFIN «Развитие рынка труда в Европе — 2012», это касается не только дерегулирования рынка труда, но и сокращения помощи безработным, снижения защиты занятости и повышения пенсионного возраста, а также политики, направленной на децентрализацию коллективных договоров и на «общее сокращение полномочий по установлению заработной платы» профсоюзами³. В результате можно видеть ослабление профсоюзных ресурсов на национальном уровне.

Все это поставило профсоюзные организации европейских стран в принципиально новое положение. Они столкнулись с возрастающими проблемами, такими как безработица, рост нестандартной

¹ «Тройка» — это группа экспертов, представляющих Европейский центральный банк (ЕЦБ), Европейский союз (ЕС) и Международный валютный фонд (МВФ).

² Müller T. The King is Dead — Long Live the King: What Follows After the Troika? // Working Paper. 2015. Sept.

³ European Commission. Labour market developments in Europe 2012 // European Economy. 2012. Vol. 5. Luxembourg : Publication Office of the European Union, 2012. P. 103 ; Myant M., Theodoropoulou S., Piasna A. Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe. Brussels : ETUI, 2016.

занятости и неравенства, разрушение их членской базы, вызванное фундаментальными структурными и культурными изменениями. В связи с этим возникает вопрос о том, насколько эффективными оказались сложившиеся к началу века модели профсоюзов в новых социально-политических условиях.

Чтобы получить представление об общих тенденциях развития профсоюзов, следует обратиться к показателям уровня безработицы. На рис. 1 показан уровень безработицы за 2007, 2012 и 2017 годы. Из графика видно, что в Польше, Венгрии и Германии зарегистрированная безработица фактически снизилась, в то время как в Греции и Испании она резко возросла (хотя в последние годы наблюдается некоторое снижение). В то же время ситуация не обязательно благоприятна для профсоюзов в странах с гораздо более низким уровнем безработицы, таких как Венгрия и Великобритания. Рост занятости может происходить в тех отраслях экономики, где рабочие практически не организованы в профсоюзы.

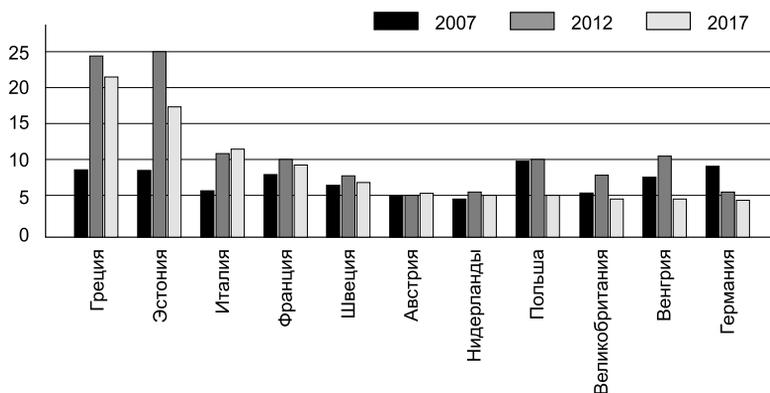


Рис. 1. Структурная власть: уровень безработицы, 2007, 2012 и 2017 годы (в процентах от общей численности рабочей силы)¹

Данные о численности профсоюзов обычно используются как показатель их организационных ресурсов. Из данных, приведенных во второй главе, видно, что она снизилась с 1980-х годов во всех странах.

¹ *Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T.* European trade unions in a time of crises — an overview // *Rough waters: European trade unions in a time of crises.* Brussels, 2018. P. 12.

Как показано на рис. 2, этот долгосрочный спад, по крайней мере, не был ускорен Великой рецессией. По состоянию на 2013 год представительство профсоюзов было ниже 20 % в шести указанных в графике странах. Основными исключениями являлись Швеция, в которой было трудоустроено более двух третей рабочих, и Италия с самым высоким уровнем профсоюзного членства. Эти данные дают представление о потенциальных ресурсах профсоюзов, показывают, что численность профсоюзов и их мобилизационные способности не обязательно коррелируют между собой. Например, мобилизационные возможности достаточно высоки во Франции, хотя они могли быть исчерпаны в период современных кризисов.

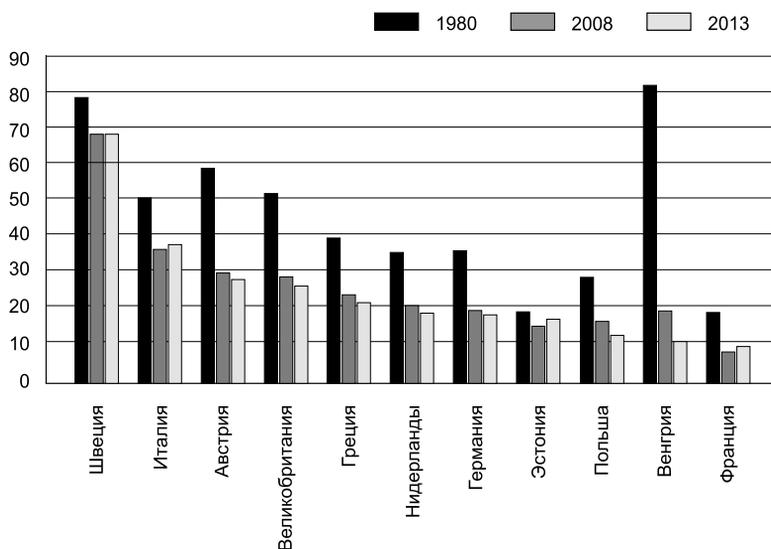


Рис. 2. Организационный ресурс: процентное соотношение членов профсоюзов ко всем работникам в 1980, 2008 и 2013 годах¹

Основным показателем институциональных ресурсов является охват работников коллективными договорами. Его уровень представлен на рис. 3.

¹ Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. Op. cit. P. 13.

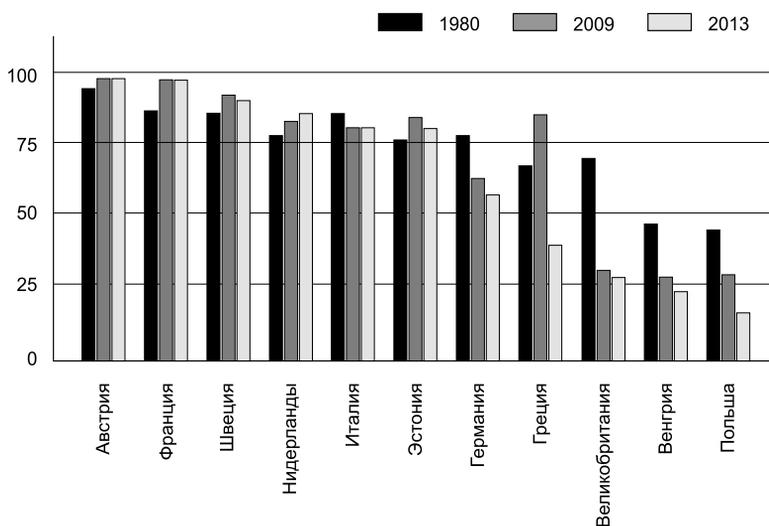


Рис. 3. Охват работников коллективными договорами в 1980, 2009 и 2013 годах (%)¹

Общественный ресурс трудно определить в количественном выражении. Из данных опроса Eurobarometer, проведенного в 2016 году, который включал в себя вопрос: «Какую ассоциацию вызывает у вас термин „профсоюзы“: что-то очень позитивное, довольно позитивное, довольно негативное или очень негативное?», видно, что существует контраст между такими странами, как Австрия и Германия, где репутация профсоюзов за последние годы улучшилась, и некоторыми другими государствами, особенно Грецией, где она резко снизилась (рис. 4). Справедливо считать, что причина этого контраста заключается в восприятии фактического воздействия деятельности профсоюзов и их политических подходов, направленных на сдерживание или даже ограничение негативных социальных последствий экономического кризиса.

Из приведенных данных видно, что доверие к профсоюзам сохраняется в тех странах, где сложились достаточно устойчивые модели, способные реально противостоять негативным последствиям экономического кризиса и либерализации экономики.

¹ Lehdorff S., Dribbusch H., Schulten T. Op. cit. P. 14.

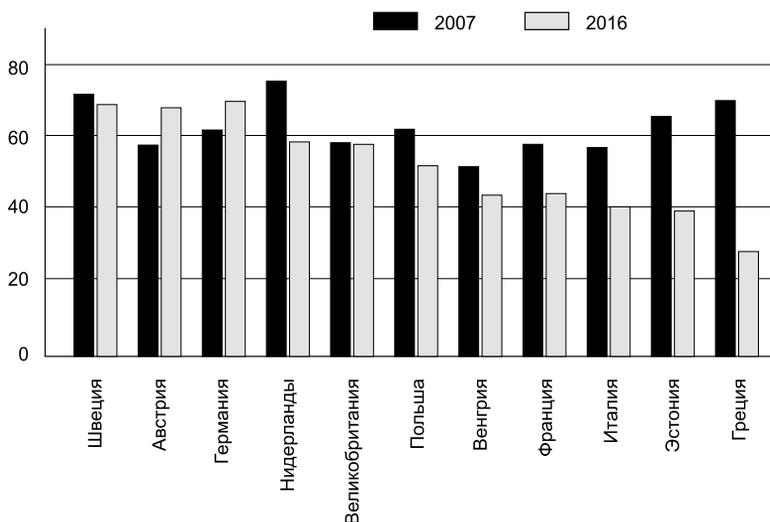


Рис. 4. Итоги опроса Eurobarometer о позитивном отношении к профсоюзам у граждан ЕС в 2007 и 2016 годах (%)¹

Как показал общий анализ тенденций развития профсоюзного движения, проведенный зарубежными исследователями, во многих странах за последние десятилетия усилились противоречия между структурными и организационными ресурсами профсоюзов, с одной стороны, и институциональными ресурсами — с другой². Большинство профсоюзов смогло опереться на институциональные (правовые) ресурсы, которые в большей или меньшей степени помогли им перенести потери в организационной и структурной сферах.

В то же время некоторые профсоюзы столкнулись с более или менее существенным ослаблением этих институциональных ресурсов, вызванным пересмотром законодательства, другие внезапно пострадали от разрушения института коллективных переговоров.

В Греции и Испании институциональные возможности профсоюзов были разрушены или — по крайней мере, в Испании — серьезно подорваны. Модель профсоюзного движения в Испании с конца 1970-х годов до настоящего времени основывалась на небольшой численности профсоюзов, компенсируемой периодической массовой

¹ Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. Op. cit. P. 14.

² Ibid. P. 15.

мобилизацией работников и участием союзов в работе институтов, регулирующих трудовые отношения. Их структурные и организационные ресурсы были сосредоточены на крупных производственных предприятиях, в банковском секторе и государственных службах, в то время как значительный рост занятости происходил в секторах с гораздо более слабым присутствием профсоюзов и был связан с ростом нестабильных сегментов на рынке труда, в которых профсоюзы практически отсутствуют. Тем не менее профсоюзы смогли использовать свой большой потенциал для ведения переговоров на отраслевом и национальном уровнях и на основе построенных на отраслевых принципах коллективных соглашений *erga omnes*, устанавливающих минимальные социальные стандарты для всех работников. Периодически организовывая массовые мобилизации, профсоюзы могли заключать важные социальные договоры в двух- или трехстороннем порядке на национальном уровне.

Когда испанское правительство перешло к жесткой экономии и дерегулированию трудовых отношений, система коллективных переговоров была существенно ослаблена в соответствии с планом Генерального директората по экономическим и финансовым вопросам DG ECFIN и трехсторонняя координация социально-трудовых отношений оказалась маргинализована¹.

Это поставило профсоюзы в трудное положение, так как они «пренебрегали поддержкой и развитием нетрадиционных источников укрепления профсоюзных ресурсов» в годы до кризиса². После нескольких всеобщих забастовок и массовых демонстраций традиционные инструменты были исчерпаны и зарождающееся общественно-политическое движение «Indignados» в основном рассматривало профсоюзное движение как часть политического истеблишмента³.

Профсоюзы встали перед необходимостью разработки новых форм своих действий. В некоторых областях на региональном или местном уровне профсоюзы предприняли шаги к децентрализации переговоров, но, пожалуй, наиболее заметной и успешной попыткой активизации профсоюзного движения стало участие профсою-

¹ The 2012 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the 27 EU Member States (2010–2060) // European Economy. 2012. Vol. 2. URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf.

² Jiménez J. Transformations in Spanish trade union membership // Industrial Relations Journal. 2012. Vol. 43, iss. 3. P. 281–292. URL: <https://ssrn.com/abstract=2065650>.

³ «Indignados» — общественно-политическое движение против жесткой экономии в Испании.

зов государственного сектора в общественных кампаниях против приватизации и сокращения государственных услуг. В то же время, по мнению исследователей, профсоюзы не смогли преодолеть продолжающееся ослабление своей институциональной и социальной легитимности¹. Все это неизбежно привело к кризису существующей модели профсоюзного движения в Испании.

Проблемы, с которыми столкнулись профсоюзы Греции, еще более драматичны. Модель профсоюзов там строилась на использовании ограниченного числа традиционных ресурсов. Это привело к уязвимости профсоюзов в период, когда Греция вынуждена была пойти на непопулярные меры в экономике по требованию «Тройки».

Структурные и организационные ресурсы профсоюзов практически не охватывали своим влиянием работников с нестандартной занятостью и молодежь. С другой стороны, греческие профсоюзы могли опираться на существующие структурные и организационные возможности в сфере коммунальных услуг, где профсоюз составлял более 80 %. Эти профсоюзные организации могли мобилизовать свою членскую базу для поддержки переговоров на высшем уровне, а также для решения более общих вопросов социального диалога между государством и профсоюзами. В частности, в стране была установлена минимальная заработная плата. Таким образом, действия профсоюза работников государственного сектора Греции возымели положительный эффект для части трудоспособного населения.

Эта структура оказалась крайне хрупкой, когда социальные стандарты и вся система коллективных переговоров были фактически демонтированы — этот процесс начался в 2010 году. Традиционные профсоюзные контакты стали неэффективными, после того как сторонники политического большинства исполнили волю «Тройки». Последним оружием в арсенале профсоюзов была политическая забастовка, продолжавшаяся 30 дней в 2011 и 2012 годах и оказавшая значительное влияние в рамках массового движения против жесткой экономии, но, как и в Испании, ее конкретные последствия были минимальными. Как следствие, институциональные ресурсы были ограничены, а общественные (включая политическое влияние профсоюзов среди молодежи и широкой общественности) — существенно ослаблены. Работодатели практически свернули свое сотрудничество с греческими профсоюзами.

¹ См.: *Jiménez J.* Op. cit.

Не менее сложная ситуация сложилась и в профсоюзном движении Венгрии. Раздробленное и ослабленное с 1990-х годов профсоюзное движение страны не пользовалось доверием у населения¹. Структурные возможности профсоюзов Венгрии были ограничены из-за высокой доли нестандартной занятости. Слабый охват профсоюзным членством низкоквалифицированных и не имеющих постоянной занятости молодых работников, с одной стороны, и быстрое снижение членской базы профсоюзов в ранее стабильных государственных секторах экономики — с другой, значительно сократили их организационные ресурсы еще до кризиса. Что касается институциональных ресурсов власти, то отраслевые соглашения с самого начала были неэффективными, в то время как децентрализация переговоров ограничивала их государственными или муниципальными компаниями, а в частном секторе — в основном крупными производственными корпорациями. Таким образом, оставшимся институциональным ресурсом были трехсторонние переговоры на высшем уровне, касающиеся прежде всего национальной минимальной заработной платы, которая росла быстрее, чем средняя заработная плата.

Эта система была разрушена в 2009 году. В случае с Венгрией не «Тройка», а Международный валютный фонд (МВФ) продиктовал переход страны к режиму жесткой экономии. Как и в случае с Испанией и Грецией, этот поворот был осуществлен социал-демократами (MSZP). Но, в отличие от Испании и Греции, правительство Венгрии не столкнулось с массовым протестным движением населения. Оппозицию возглавила правая партия — Венгерский гражданский союз (Фидес), что стало первым шагом к политическому расколу внутри профсоюзного движения. Фидес одержал уверенную победу на выборах 2010 года и начал поворот к политическому курсу, описанному как «экономический национализм»².

Ключевыми мерами политики правительства Виктора Орбана на рынке труда были — наряду с крупными программами общественных работ — акт против забастовок, отмена принципа благоприятствования в коллективных переговорах, который до недавнего времени нивелировал «институциональный» вакуум для профсоюзов в частном секторе, а также существенное ослабление трехсторонних

¹ *Neumann L.* Decentralized collective bargaining in Hungary // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2000. Vol. 16/2. P. 113–128.

² *Duman A., Scharle A.* Hungary: Fiscal pressures and a rising resentment against the (Idle) Poor // *Regulating the risk of unemployment: National adaptations the post-industrial labour markets in Europe*. Oxford, 2011. P. 232–254.

переговоров. На этом фоне правое правительство установило отношения с одним или двумя «предпочтительными партнерами».

В то время как в последние годы более радикальные политические союзы инициировали или поддерживали массовые движения за защиту социальных прав и общественных услуг, таких как образование, попытки организовать гражданское протестное движение и политическую оппозицию на основе профсоюзного движения не получили поддержки.

После снижения уровня безработицы правительство Фидеса стало немного более открытым для диалога с профсоюзами, причем приоритет в требованиях профсоюзов заключался в законодательном повышении минимальной заработной платы, что дало бы условия для повышения зарплаты на местах и в некоторых крупных компаниях. Возможность же создания устойчивой системы коллективных договоров зависит от силы представительства и организационных ресурсов профсоюзов на производстве, что способствовало бы налаживанию социального диалога.

Приведенный опыт действий характерен для профсоюзных моделей, которые не могли в полной мере использовать свои ресурсы в силу исторических традиций и культурных особенностей развития профессионального движения.

Лидерами стабильности и преемственности в европейском профсоюзном движении долгое время являлись профсоюзы Скандинавских стран. Кризис не спровоцировал значительных изменений в положении профсоюзов Швеции. Эволюция данной модели началась в конце 1980-х — начале 1990-х годов, когда страна переживала самый глубокий экономический кризис за последние десятилетия, заставивший власти скорректировать социально-экономическую модель, ранее формировавшую страну¹. До того в стране действовала экономическая модель, разработанная экономистами Центрального объединения профсоюзов Швеции Й. Реном и Р. Мейднером, при которой солидарная политика заработной платы профсоюзов играла ключевую роль в обеспечении экономически и социально сбалансированного пути развития. В эту эпоху профсоюзы опирались на взаимодополняющее взаимодействие структурных, организационных, институциональных и общественных ресурсов. Этому способствовали высокий и растущий уровень занятости, высокий уровень профсоюзного членства, практически полный охват предприятий

¹ Хадениус С. Шведская политика в XX веке. Конфликт и согласие. Стокгольм, 1997. С. 146.

коллективными договорами, а также прочные связи между профсоюзами и Социал-демократической рабочей партией.

Профсоюзы постепенно отошли от своей ведущей роли в макроэкономической политике и установили так называемую европейскую норму в переговорах о заработной плате: доля прибыли, заявленная ведущими экспортно ориентированными производственными компаниями, с тех пор воспринимается как «экзогенно данное» условие для ежегодных корпоративных рамочных соглашений о «коридоре» заработной платы для всех секторов экономики. На фоне роста числа частных услуг, сохраняющегося разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами произошел рост межпрофсоюзной напряженности и конфликтов. Тем не менее «решительный сдвиг в сторону ориентированного на предложение конкурентного корпоративизма» по-прежнему широко рассматривается как лучший в рамках возможного, что объясняется фундаментальным смещением в расстановке сил. Оно было связано с ростом международного капитала на финансовых рынках, коренным образом изменившим условия корпоративной стратегии, включая требуемую норму прибыли на капитал¹.

Правоцентристский Альянс за Швецию (*Allians för Sverige*), состоящий из Умеренной партии, Либералов (*Liberalerna*), Партии центра (*Centerpartiet*) и Христианских демократов (*Kristdemokraterna*), сформировавший шведское правительство в 2006–2014 годах, продвигал очень открытую миграционную политику, призывая ЕС взять на себя важную роль в ее формировании. В своих программах Партия центра и Либералы полностью поддерживали открытые границы, свободное передвижение и гуманную политику в отношении беженцев и иммигрантов.

Фундаментальные структурные изменения, спровоцированные правыми правительствами, оказали решающее влияние на ослабление институциональных и организационных ресурсов профсоюзов в 2000-х годах.

Австрия — еще один пример страны, где профсоюзы стоят на шаткой почве, несмотря на их сильные позиции и институциональную стабильность². Они традиционно получали выгоду для своих ресурсов от низкого уровня безработицы, но начали испытывать давление еще в 1990-х годах. Кроме того, их организационные ресурсы суще-

¹ *Bengtsson E., Ryner M.* Why no wage solidarity writ large? Swedish trade unionism under conditions of European crisis // *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. P. 285–302.

² *Ibid.*

ственно сократились, поскольку показатели численности непрерывно снижались с почти 60 % в начале 1980-х годов до менее 30 % в настоящее время¹. Однако институциональные ресурсы профсоюзов не были исчерпаны. Благодаря институционализированной австрийской системе социального партнерства отраслевые соглашения по-прежнему обеспечивают исключительно высокий уровень охвата трудящихся. Более того, корпоративизм подразумевает прочные связи между социальными партнерами и политической системой, которая на протяжении десятилетий обеспечивала профсоюзы важными властными ресурсами.

Первые трещины в фундаменте этого здания появились в начале 2000-х годов, когда к власти пришло консервативное, крайне правое коалиционное правительство. Период их правления показал, что институционализация социального диалога основывалась на хрупкой системе взаимного признания социальных партнеров и политиков. За относительно короткий период профсоюзы потеряли значительную часть своих институциональных и общественных ресурсов. Однако возвращение нового «корпоративистского» правительства накануне кризиса и последующее управление кризисом предоставили профсоюзам возможность вернуться к политике социального диалога. Профсоюзы использовали этот период для реализации конфронтационной политики заработной платы, основанной на более активном участии членов, и для усиления своей способности влиять на общественный дискурс. Однако, как и в некоторых других странах, растущая поддержка крайне правой партии среди рабочих ставит профсоюзы в трудное положение.

Но главная стратегическая трудность профсоюзов отражена в широко распространенном мнении о том, что произошла «потеря приверженности групп интересов работодателей социальному партнерству», что, вероятно, подрывает основы австрийской системы социально-трудовых отношений².

¹ *Karlhofer F. Verbände: Organisationen, Mitgliederintegration, Regierbarkeit // Karlhofer F., Tálos E. Sozialpartnerschaft: österreichische und europäische Perspektiven. Münster : LIT Verlag, 2005. P. 7–35.*

² *Bengtsson E., Ryner M. Op. cit. P. 301.*

3.2. В ПОИСКАХ ЭФФЕКТИВНОЙ МОДЕЛИ: МЕЖДУ КОРПОРАТИВИЗМОМ И АКТИВИЗМОМ

Из-за дерегламентации складывавшихся десятилетиями социально-трудовых отношений неизбежно возник вопрос о как минимум корректировке форм и методов профсоюзной работы. Одним из наиболее актуальных стал вопрос о соотношении корпоративистских и активистских методов. Корпоративистские методы работы строятся на основе социального диалога и предусматривают наличие профсоюзного аппарата, состоящего из профессионалов. Активистские методы предполагают вовлечение в профсоюзную деятельность широких масс профсоюзного актива.

Нидерланды могут рассматриваться как типичный пример смешения данных форм работы. Изменения в структурных и организационных возможностях профсоюзов аналогичны тенденциям во многих других странах: они не выиграли от роста занятости. С 1970-х годов численность профсоюзов снизилась вдвое. Тем не менее система коллективных договоров с ее высоким уровнем охвата работников и обычной практикой продления их действия оставалась нетронутой. Фактически то же самое относится и к трехсторонним соглашениям на высшем уровне, которые лежали в основе модели Полдера, или экономики консенсуса, действовавшей с начала 1980-х годов¹.

Эта система столкнулась с серьезной проблемой после кризиса и усиления политики жесткой экономии. В 2011 году две крупнейшие федерации профсоюзов, входящих в Федерацию профсоюзов Нидерландов (FNV), отказались принять социальный договор о радикальной реформе пенсионной системы, который был подписан руководством национального профцентра FNV. Из-за этого конфликта федерация оказалась на грани распада. Конфликт интересов привел к тому, что в социальный договор 2013 года не был включен традиционный пункт об умеренной заработной плате. Профсоюзы стали активнее отстаивать основанные на мнении членов подходы к политике заработной платы, проявили инициативу в организации кампании по борьбе с нестандартной занятостью и провели частично успешную кампанию «Молодые и объединенные» против низкой минимальной заработной платы для молодежи². Учитывая уси-

¹ *Kranenburg M.* The political branch of the polder model // NRC Handelsblad. URL: <http://retro.nrc.nl/W2/Lab/Profiel/Netherlands/politics.html>.

² См.: *Keune M.* Trade unions, precarious work and dualisation in Europe // Eichhorst W., Marx P. Non-standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: an Occupational Perspective. Cheltenham : Edward Elgar, 2015. P. 378–400.

ливающуюся напряженность между объединениями работодателей и профсоюзами, а также неуверенность в эффективности политики конфронтации, в частности, в переговорах о заработной плате, активистский подход продолжает оставаться спорным вопросом внутри профсоюзов и между профсоюзами и рассматривается многими как «отход от профсоюзного движения, основанного на социальном партнерстве и коллективных переговорах»¹.

Не менее острая дискуссия развернулась по отношению к стратегии профсоюзного движения в Польше. Польские профсоюзные объединения, имея ограниченные структурные и организационные ресурсы, сталкиваются с долговременными проблемами экономики страны: низким уровнем занятости, растущей нестандартной занятостью и практически не имеющим профсоюзов сектором малых и средних предприятий. Профсоюзное движение характеризуется малой численностью и разногласиями между центрами. Мобилизационные возможности польских профсоюзов крайне невысоки. Подобно Венгрии, эти слабые стороны не могли быть компенсированы коллективными договорами, которые действуют только в остатках государственного сектора. Это объясняло стремление двух крупнейших профсоюзных объединений (OPZZ и Solidarność) к трехстороннему соглашению на высшем уровне.

Эта хрупкая конфигурация была серьезно потрясена усилением неолиберализма в ходе европейского кризиса. В то время как Польшу он не затронул на первом этапе, ее долгосрочные социальные проблемы усугублялись, особенно в связи с распространением нестандартных «нежелательных контрактов» среди молодежи². Трехсторонний антикризисный договор, заключенный в 2009 году, включал в себя набор социальных мер, которые не были приняты правительством Дональда Туска. Это заставило профсоюзы мобилизовать свои возможности для повышения минимальной заработной платы и выступления против «мусорных контрактов». После переизбрания в 2011 году правительство отказалось от практики трехсторонних переговоров, которые в это время рассматривались профсоюзами как

¹ См.: *Keune M., Boonstra K., Stevenson S.* BARSORIS report Netherlands. Precarious Work in four sectors in the Netherlands: Positions strategies and actions of employers and trade unions // *Rough waters: European trade unions in a time of crises.* P. 252.

² См.: *Maciejewska M., Mrozowicki A., Piasna A.* The silent and crawling crisis: international competition, labour market reforms and precarious jobs in Poland // *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe.* Brussels : ETUI, 2016. P. 229–254.

«PR-корпоративизм»¹. Впервые в истории три национальных объединения профсоюзов (к двум названным центрам присоединился FZZ — Профсоюзный форум) совместили свои усилия для проведения кампаний и мобилизации членов союзов, которые достигли своего пика во всеобщей забастовке в Силезии и массовых демонстрациях в Варшаве в 2013 году. Солидарные действия профсоюзов носили фундаментальный характер: они отражали «пределы коллективного терпения» в польском обществе, разочарование по поводу отсутствия улучшений в социальной сфере после десятилетий доверия к политике «затягивания поясов».

Последующие события напоминают проблемы, с которыми столкнулись венгерские профсоюзы. В преддверии выборов 2015 года партия «Право и справедливость» (PiS), являющаяся традиционным политическим союзником «Солидарности», провела кампанию за социальную справедливость. Стремительная победа этой партии на выборах вернула «социальные проблемы с улиц обратно в политические кабинеты», но она «разоружила» профсоюзы и значительно снизила их мобилизационный потенциал².

Дискуссия между сторонниками корпоративизма и активизма привела к изменениям в итальянских и французских профсоюзах, которые столкнулись с проблемой децентрализации системы коллективных договоров.

Современные исследователи оценивают структурные и организационные ресурсы профсоюзов Франции как итог долгосрочного непрерывного спада. Тем не менее в этой стране всегда легко проводилась массовая мобилизация трудящихся, способных «выдвинуть социальные и политические требования на общественную арену»³. Это исключительная способность использования организационных и общественных ресурсов, позволяющая задействовать в акциях протеста большое количество работников при низком профсоюзном членстве, была наиболее эффективной, когда политически раздробленные и конкурирующие союзы действовали совместно. Уровень охвата коллективными договорами здесь по-прежнему остается одним из самых высоких в Европе.

¹ См.: *Bernaciak M.* Social dialogue revival or «PR corporatism»? Negotiating anti-crisis measures in Poland and Bulgaria // *Transfer*. 2013. Vol. 19 (2). P. 239–251.

² *Bernaciak M.* Coming full circle? Contestation, social dialogue and trade union politics in Poland // *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. P. 179.

³ *Pernot J.-M.* France's trade unions in the aftermath of the crisis // *Ibid.* P. 44.

Первоначально кризис 2008 года побудил французское правительство к усилению двустороннего и трехстороннего взаимодействия на высшем уровне, что, по сути, создало впечатление «кризисного корпоративизма». Однако его наиболее важным последствием стало углубление политического раскола между профсоюзными федерациями, поскольку некоторые настаивали на возможности повлиять на законодательные проекты, в то время как другие считали это чем-то вроде PR-корпоративизма. Фактически наиболее важные инициативы в области законодательства о рынке труда, в частности оспариваемые изменения в законодательстве о труде в 2016 и 2017 годах, не стали предметом консультаций на трехсторонних совещаниях. Одним из наиболее спорных вопросов в рамках этих реформ Трудового кодекса стал новый подход к децентрализации коллективных договоров. До кризиса децентрализация была направлена на активизацию коллективных переговоров на местах — концепция, закрепленная в новом трудовом законодательстве, в свою очередь, заключается в том, чтобы дать местным переговорам приоритет перед отраслевыми соглашениями по важным вопросам. Учитывая слабость представителей профсоюзов на коллективных переговорах в отдельных учреждениях, децентрализация может превратить институциональные ресурсы профсоюзов в ловушку, лишив представителей местных союзов возможности контролировать реальные условия труда.

Подобные тенденции к фрагментации коллективных переговоров путем децентрализации наблюдаются и в Италии. В отличие от Франции, их можно было остановить из-за сопротивления крупнейшего профсоюза. В целом, несмотря на то что долгое время в стране был медленный экономический рост и высокая безработица, а также существовала высокая доля граждан, работающих в сфере нестандартной занятости, в течение 2000-х годов численность профсоюзов была стабильной. Как и их французские коллеги, итальянские профсоюзы обладают высоким мобилизационным потенциалом. Двухуровневая система переговоров, созданная социальным пактом на высшем уровне в начале 1990-х годов, также была стабильной вплоть до кризиса. Однако распад старой партийной системы привел к постепенной маргинализации профсоюзов.

В Италии, как и в других странах Южной Европы, кризис еврозоны по рекомендации институтов ЕС был воспринят национальным правительством (в данном случае это был ЕЦБ) как основание для того, чтобы попытаться уничтожить коллективную систему переговоров. Начиная с 2009 года правительство подписало несколько

рамочных соглашений, которые среди прочего включали пункт о возможности внесения в соглашения на уровне компаний глав, ухудшающих положение работников по сравнению с национальным соглашением. Опираясь на решения суда по трудовым спорам, крупнейший профцентр Италии FIOM (Объединение работников машиностроительной отрасли), являющийся членской организацией национального профцентра CGIL, начал конфликт с работодателями и другими профсоюзами и выступил против возможного изменения иерархии норм. В конечном счете в 2011 году было достигнуто еще одно рамочное соглашение, которое подтвердило примат соглашений на отраслевом уровне. Несмотря на все попытки правительства пересмотреть это решение, основные ассоциации работодателей и профсоюзы придерживались компромисса 2011 года.

Итальянские профсоюзы все еще могут полагаться на финансовые ресурсы, переговорный процесс, способность мобилизовать своих членов. Одной из ключевых проблем для успешной деятельности итальянских профсоюзов является отсутствие надежных партнеров на политической арене.

В то время как в Италии и Франции европейский кризис сыграл роль катализатора для изменений в профсоюзном движении, британские профсоюзы растеряли свои ресурсы задолго до кризиса. С 1980-х годов профсоюзное движение в Великобритании развивалось на фоне исторических поражений в эпоху Тэтчер. В некоторой степени их структурные и организационные ресурсы отражают произошедшую драматическую деиндустриализацию страны, а также рост государственного сектора. Сегодня государственный сектор является самым важным оплотом британских профсоюзов. Несмотря на относительный рост числа членов профсоюзов, их общее количество постоянно снижалось, но сегодня оно все еще находится на более высоком уровне, чем, например, в Германии. Однако институциональные ресурсы британских профсоюзов очень ограничены. Отраслевые коллективные договоры сохранились только в сфере государственных услуг, в то время как коллективные договоры в частном секторе являются скорее исключением, чем правилом.

Как следствие, исследователи заключают, что британские профсоюзы все больше полагаются на свои возможности в апелляции к общественному мнению¹. Это стало особенно важно в 2010 году после радикального поворота правительства Великобритании к жест-

¹ *Coderre-LaPalme G., Greer I.* Dependence on a hostile state: UK trade unions before and after Brexit // *Rough waters: European trade unions in a time of crises.*

кой экономии. Профсоюзы столкнулись с дилеммой, заключающейся в том, что сопротивление резкому сокращению государственных услуг, особенно в отношении Национальной службы здравоохранения, нашло поддержку в обществе, но забастовки в государственном секторе по-прежнему рассматриваются многими как борьба за привилегии только для работников самого государственного сектора. Не воздерживаясь от целенаправленных протестных действий, профсоюзы решили эту дилемму путем широкомасштабных кампаний и созданием коалиций, включая массовые демонстрации, основанные на мобилизации их членов, а также на расширении союзов, которое способствовало формированию их имиджа как защитников государства всеобщего благоденствия. Кампания была успешной, но общая ситуация с профсоюзами по-прежнему остается сложной, учитывая продолжающиеся атаки правительства на их структурные и организационные ресурсы (сокращение рабочих мест в государственном секторе) и на оставшиеся институциональные ресурсы (включая законопроект о борьбе с забастовкой и сокращение институциональных прав в государственном секторе). Ввиду отсутствия политических союзников профсоюзы решили объединить усилия по обновлению Лейбористской партии в поддержку Джереми Корбина.

Политизация профсоюзного движения началась и в Германии. В то время как структурные и организационные ресурсы немецких профсоюзов традиционно распределялись между отраслями более равномерно, чем в других странах, в 1990-х годах наметился разрыв между обрабатывающей промышленностью и государственным сектором, с одной стороны, и большей частью частного сектора услуг — с другой. За короткий период времени общая численность профсоюзов в Германии сократилась больше, чем во всех других западноевропейских странах, прежде чем союзам удалось замедлить или остановить спад.

Такие факторы, как снижение численности профсоюзов и фрагментация структурных и институциональных ресурсов, отразились на постоянном уменьшении охвата коллективными договорами и повышении нестабильной занятости после дерегулирования рынка труда в начале 2000-х годов. Тот факт, что эти «реформы» были проведены правительством, возглавляемым социал-демократами, оттолкнул многих членов профсоюза от их традиционного и ближайшего политического союзника. Таким образом, ресурсы всех основных профсоюзов Германии сократились. Это привело к появлению важных инициатив по активизации профсоюзного движения

еще до кризиса 2008–2009 годов. Но и кризис вызвал изменения. К ним относится не только «кризисный корпоративизм», который помог профсоюзам восстановить общественную репутацию, но и их более конфронтационный и уверенный в себе активизм в переговорах по заработной плате, в действиях, направленных на модернизацию социальных услуг и законодательное установление минимальной заработной платы.

Подобно своим британским коллегам, немецким профсоюзам удалось продемонстрировать, что они заботятся не только о членах союзов, но и об обществе в целом, выступая за равенство и порядочность на рынке труда.

3.3. СОВРЕМЕННОЕ ЕВРОПЕЙСКОЕ ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ: В ПОИСКАХ ДЕЙСТВЕННОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ СТРАТЕГИИ

Профсоюзные модели, делающие ставку на институциональные ресурсы, все более теряют свои позиции¹. В своем детальном анализе семи «периферийных» стран ЕС исследователи указывают на то, что «когда государство ушло из переговорного процесса, профсоюзы не могли использовать другие ресурсы, чтобы сбалансировать свои возможности на переговорах»². Аналогичное наблюдение состоит в том, что профсоюзы государственного сектора, которые в некоторых странах привыкли полагаться на традиционные и централизованные привилегии при ведении переговоров, осознают, насколько они стали зависимы от «политической воли» своих правительств в тот момент, когда в одночасье лишились их³.

Все это может стать серьезной проблемой даже для австрийских профсоюзов, если новое правое правительство осуществит свои планы по ослаблению системы экономических палат, одной из важнейших опор профсоюзного института власти в этой стране. Однако самым драматичным стал опыт греческих союзов, которые лишились институциональной поддержки практически одновременно. После фактического уничтожения греческой системы коллективных пе-

¹ *Dörre K.* Strategische Wahl der Gewerkschaften: Erneuerung durch Organizing? // WSI Mitteilungen. 2008. Vol. 61 (1). P. 3–10.

² См.: *Koukiadaki A., Távora I., Martínez Lucio M.* Joint regulation and Labour market policy in Europe during the crisis: a seven-country comparison // Koukiadaki A., Távora I., Martínez Lucio M. Op. cit. P. 82

³ *Schmidt W., Müller A., Ramos-Vielba I., Thörnqvist A., Thörnqvist C.* Verbundene Divergenzen: Krise, Austeritätspolitik und Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors in Großbritannien, Schweden, Spanien und Deutschland. Baden-Baden, 2018. P. 215.

реговоров в ходе реализации диктатуры «Тройки» в меморандуме 2016 года предусматривалось, что международная экспертная группа по обзору институтов рынка труда Греции будет уполномочена разрабатывать предложения по будущим правилам рынка труда. Возможно, вопреки ожиданиям Комиссии ЕС, рекомендации этой группы экспертов в значительной степени направлены на восстановление строгих социальных минимальных стандартов и жизнеспособной системы коллективных переговоров. Правительство Греции объявило, что в любом случае последует совету экспертов. Однако это объявление было оспорено МВФ. По мнению исследователей, воссоздание системы коллективных переговоров как таковой не будет достаточной мерой для восстановления способности профсоюзов к эффективным действиям.

Еще одной проблемой стало отношение профсоюзов к децентрализации коллективных договоров и предоставлению условий для отказа отдельных работодателей от договоренностей¹. С ней сталкиваются многие профсоюзы. Испанские объединения стали испытывать серьезные затруднения, когда правое правительство приступило к работе в 2012 году. В то время как испанским профсоюзам, в отличие от их греческих коллег, удалось убедить некоторых работодателей сохранить прежнюю иерархию стандартов в трудовых отношениях и воздержаться от отказа от выполнения отраслевых соглашений, эффективность коллективных договоров значительно ослабла, о чем свидетельствует снижение коллективно согласованной заработной платы².

Келер и Каллея Хименес констатируют, что профсоюзам трудно мобилизовать свои организационные и общественные ресурсы после «десятилетий почти исключительной ориентации на институциональные ресурсы»³. Это относится к практике общеполитических забастовок, которые оказались важны на этапе создания испанского государства всеобщего благоденствия, но в последнее время исчерпали свой потенциал в противостоянии жесткой экономии.

¹ *Keune M.* Less governance capacity and more inequality: the effects of the assault on collective bargaining in the EU // Gyes G. van, Schulten T. Wage bargaining under the new European economic governance. Brussels : ETUI, 2015. P. 283–296.

² *Fernandez Rodríguez C. J., Ibáñez Rojo R., Martínez Lucio M.* The reform of collective bargaining in the Spanish metal and chemicals sectors (2008–2015): the ironies and risks of de-regulating employment regulation // Koukiadaki A., Távora I., Martínez Lucio M. Op. cit. P. 499–554.

³ *Köhler H.-D., Jiménez J.* Spain: a peripheral economy and a vulnerable trade union movement // *Rough waters: European trade unions in a time of crises.* P. 83.

По сравнению с Испанией профсоюзы в Италии, прежде всего CGIL-FIOM, смогли использовать более широкий набор силовых ресурсов для защиты коллективных переговоров. Массовая мобилизация крупнейшего профсоюза против компромиссов, разрушающих существующую архитектуру коллективных переговоров, оказалась эффективной. Децентрализация переговорного процесса осталась управляемой для итальянских профсоюзов из-за их сравнительно большой членской базы и значительной роли в работе органов по представлению интересов на уровне компании или учреждения.

Во Франции профсоюзы столкнулись с аналогичной проблемой при принятии недавних поправок в трудовом законодательстве с его «изменением иерархии норм» по важным вопросам. Учитывая малую численность объединений, эти институциональные изменения будут работать как ловушка, а не как источник ресурсов для французских профсоюзов.

Учитывая столь разнообразный опыт разных стран, можно сделать вывод, что профсоюзы в силах остановить фрагментацию системы коллективных договоров и превратить разрушительную децентрализацию в организованную. Для этого они должны получить дополнительные ресурсы, работая в политической сфере.

В этом отношении показателен пример британских союзов. Практика их деятельности продемонстрировала, что перед лицом слабых и сокращающихся организационных, институциональных и структурных ресурсов профсоюзы могут очень эффективно отстаивать свою общественную значимость. Может сложиться впечатление, что чем труднее профсоюзам добиваться своих целей в устоявшихся институциональных условиях, тем выше вероятность того, что они будут пытаться найти свой путь в качестве независимой политической силы.

В Германии есть иной опыт, когда профсоюзы с середины 2000-х годов прибегали к политическим кампаниям в качестве реакции на истощение институциональных ресурсов. Однако, в отличие от Соединенного Королевства, эти кампании были сосредоточены на восстановлении институциональных ресурсов (таких как кампания за установленную законом минимальную заработную плату). Более того, даже «классические» мероприятия по активизации деятельности профсоюзов были связаны с попытками усилить институциональные ресурсы, в частности путем создания рабочих советов¹.

¹ Haipeter T., Dörre K. Gewerkschaftliche Modernisierung. Wiesbaden : Springer Verlag, 2011.

Важность взаимодействия между различными ресурсами становится очевидной также при анализе общественных движений, которые считаются важнейшим элементом активизации профсоюзов. Испанские профсоюзы, не использовавшие в прошлом организационный ресурс, при ослаблении своих институциональных возможностей стали слабее, а рост новых социальных движений не только может предоставить возможности для укрепления их позиций, но и несет угрозу, так как «эти новые социальные движения могут маргинализировать профсоюзы»¹. Примеры совместных действий профсоюзов и общественных движений показывают, что возможность укрепления профсоюзов может перевесить существующую угрозу, но в конечном счете нарушить баланс. Сотрудничество со все более активным испанским женским правозащитным движением, которое стало заметным 8 марта 2018 года, является ярким примером таких изменений, поскольку именно «усиливающееся присутствие женщин в профсоюзах послужило установлению прочного сотрудничества с феминистскими группами с точки зрения расширения социальной базы и политической репутации профсоюзов»².

Независимо от формальной институционализации, когда правительства откажутся от устоявшихся корпоративистских подходов, многое будет зависеть от способности профсоюзов мобилизовать своих членов, а также от их дискурсивного потенциала влиять на политическую повестку дня. Это особенно актуально в странах, где социальный диалог все больше становится чисто формальной практикой, которая существует главным образом «для обеспечения политической легитимации правительств и имеет мало общего с подлинным участием»³.

Например, в повестке дня греческих союзов по-прежнему доминирует некая ностальгия по докризисному периоду, когда уравновешивающие силовые ресурсы мобилизовались только в ограниченных пределах. Это контрастирует с опытом польских профсоюзов, когда отказ от сотрудничества со стороны нелиберального правительства спровоцировал активизацию объединений, которые впервые за многие десятилетия обратились к самостоятельным политическим действиям. Более того, при сравнении польских событий

¹ См.: Köhler H.-D., Jiménez J. Op. cit.

² Ibid. P. 81.

³ Bosch G., Lehdorff S. Autonomous bargaining in the shadow of the law: from an enabling towards a disabling state? // Grimshaw D., Fagan C., Hebson G., Tavora I. Making work more equal: a new labour market segmentation approach. Manchester : Manchester Univ. Press, 2017. P. 35–51.

с событиями в Нидерландах необходимо отметить, что польские профсоюзы объединили свои силы — по крайней мере, на определенный период — в то время как Федерация профсоюзов Нидерландов едва не раскололась по этому вопросу, прежде чем согласовать новую организационную структуру и некоторые новые политические подходы.

Европейские профсоюзы оказались перед выбором: опираться на политику социального партнерства, которое все более превращается для них в «золотую клетку», или сделать ставку на развитие профсоюзной активности и политической независимости. В этом смысле интересен пример Швеции, где профсоюзы выработали прагматическую стратегию перед лицом фундаментального сдвига в расстановке сил, произошедшей под влиянием международного капитала и вызвавшей межпрофсоюзную напряженность. Они признали необходимость эффективной мобилизационной деятельности профсоюзов для защиты трудового права и предоставления социальных услуг¹.

В некоторых случаях деятельность профсоюзов затрагивает макроэкономическую политику. Когда CGIL представил стратегию устойчивого экономического роста и увеличения числа рабочих мест в Италии и проводил массовую кампанию за фундаментальную реформу трудового законодательства и государства всеобщего благосостояния, он пытался ответить на этот вызов. Британские и немецкие профсоюзы также пытаются связать свои кампании с требованиями большей социальной справедливости в целом и в некоторой степени заново взять на себя роль «мечей правосудия»².

Таким образом, одной из главных задач профсоюзов становится превращение их в более независимого игрока — с точки зрения их политической и практической позиции, а также их программы и стратегии. Во многих странах произошло ослабление, иногда близкое к исчезновению, традиционных политических союзников профсоюзов, прежде всего «ослаблению социал-демократического политического альянса», который во многих случаях связан с адаптацией социалистических и социал-демократических партий к неолиберальному мейнстриму³. Современный социал-демократический проект мало

¹ *Bengtsson E., Ryner M.* Op. cit.

² *Coderre-LaPalme G., Greer I.* Op. cit.

³ *Murray G.* Union renewal: what can we learn from three decades of research? // *Transfer*. 2017. 23 (1). P. 18; *Bernaciak B., Gumbrell-McCormick R., Hyman R.* European trade unionism: from crisis to renewal? Report 133. Brussels : ETUI, 2014. P. 51.

способствует укреплению связи партий или профсоюзов. Отсюда и решение большинства британских профсоюзов активно поддерживать нынешние попытки обновить Лейбористскую партию.

В некоторых странах ситуация становится еще более сложной, когда правые партии оказываются единственными, кто принимает социальные требования профсоюзов безоговорочно (по крайней мере до тех пор, пока они находятся в оппозиции, как в случае с крайне правой партией Джеббика в Венгрии и ее парламентским активизмом в поддержку вопросов, касающихся профсоюзов). В Венгрии и Польше профсоюзы из-за этого оказались в неудачном положении, что побудило их избегать серьезной политической активности и заявлять, что они работают независимо от любых партий.

По словам польских исследователей, политический подход правительства PiS «более прогрессивен в социальном отношении, чем у его предшественников», но он следует «неоэтанитарской, социально-консервативной линии, когда правительство „лучше знает“, что хорошо для рабочих и граждан в целом»¹. Тот факт, что «Солидарность» стала ближайшим союзником правительства, нанес удар по единству профсоюзов, восставленному в предыдущие годы.

Анализ ситуации в других странах также показывает, что рост правых националистических и расистских партий становится все более серьезной проблемой для многих профсоюзов. Недавний опыт Австрии, Франции, а в последнее время и Германии выявляет проблему для профсоюзов, «которые в большинстве случаев хотят проводить прогрессивную антирасистскую политику, но также не желают отталкивать членов и активистов с очень разными мнениями»². Австрийские исследователи приводят пример выборов 2017 года, на которых 59 % рабочих проголосовали за крайне правых против 19 % голосов за социал-демократов³. Дискуссия о том, как реагировать на новое крайне правое правительство, стала одной из самых актуальных для профсоюзов. Правительство «называет много причин для более конфликтной политики», но, «учитывая сдержанность рабочего движения в конфронтационных стратегиях, остается открытым

¹ *Bernaciak M.* Coming full circle? Contestation, social dialogue and trade union politics in Poland.

² *Gumbrell-McCormick R., Hyman R.* Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices (with a new afterword for the paperback edition). Oxford : Oxford Univ. Press, 2018.

³ *Astleithner F., Flecker J.* From the golden age to the gilded cage? Austrian trade unions, social partnership and the crisis // Rough waters: European trade unions in a time of crises.

вопрос, насколько сильным будет сопротивление профсоюзов неолиберальным политическим реформам»¹.

Конечно, политическая автономия не означает, что профсоюзы могут или должны пытаться действовать, подменяя политические партии². Но там, где у профсоюзов когда-то были союзники, сейчас во многих случаях существует политический вакуум, который в некоторых странах частично заполняется правыми партиями. То есть в крайне разных политических условиях, специфичных для каждой страны, профсоюзам все более и более требуются политические союзники.

Таким образом, если профсоюзы не найдут способ использовать свой политический потенциал, то их институциональные ресурсы будут ослаблены.

3.4. ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНОЕ И НАЦИОНАЛЬНОЕ В ЕВРОПЕЙСКОМ ПРОФСОЮЗНОМ ДВИЖЕНИИ

Современным трендом в европейском профсоюзном движении становится все большее расхождение профсоюзов по своим национальным «квартирам». По меткому выражению одного исследователя, перефразировавшего первые строки романа Льва Николаевича Толстого «Анна Каренина», «хотя в хорошие времена все профсоюзы довольно похожи, в трудные времена все они страдают по-своему»³.

На способность профсоюзов разрабатывать трансграничную и наднациональную политику влияют два фактора. Во-первых, кризис создал специфические для каждой страны условия для действий профсоюзов, которые усложняют координацию объединений Европы по разработке общих, согласованных и транснационально скоординированных стратегий. Во-вторых, транснациональный характер кризиса создал всеобъемлющие, идентичные или взаимодополняющие проблемы, которые могут способствовать разработке совместных европейских подходов к решению проблем.

За последние годы раскол между севером и югом в Европейском союзе стал еще более глубоким, чем раньше. Но различия стали проявляться и внутри этих групп. Это относится, во всяком слу-

¹ *Astleithner F., Flecker J.* Op. cit. P. 204.

² *Depppe F.* *Gewerkschaften in der großen Transformation: von den 1970er Jahren bis heute.* Köln : PapyRossa-Verlag, 2012. P. 53.

³ Цит. по: *Rough waters European trade unions in a time of crises.* Brussels, 2018. P. 24.

чае, к «средиземноморской» группе при сравнении Франции, Италии и Испании, не говоря о Греции. Расхождения растут и в группе стран Центрально-Восточной Европы. Даже анализ деятельности профсоюзов Австрии, Германии и Нидерландов все менее позволяет относить их к одной модели. Продолжающийся процесс кризисов в Европе действует как катализатор проблем, которые довольно схожи между странами, в то время как возможности их решения у профсоюзов существенно различаются.

Европейскому профсоюзному движению до сих пор не удалось применить совместный политический подход против жесткой экономики и дерегулирования рынка труда¹. Разрыв между объективными вызовами и субъективными возможностями на уровне ЕС — или «болезненный разрыв в стратегии европейской политики» — расширился². Т. Мюллер и Х. Платцер описывают ситуацию как парадоксальную, поскольку «транснациональный характер кризиса создал всеобъемлющие, схожие или взаимодополняющие проблемы, которые могут способствовать и продвигать совместные европейские подходы», в то время как другой «кризис создал национальные проблемы и условия для действий профсоюзов»³.

В отношении первого аспекта бесспорным фактом является то, что единый европейский рынок и, в частности, евро делают развитие экономик все более зависимым друг от друга. В то время как многие страны Южной Европы, а также Соединенное Королевство следовали модели роста, основанной на долгах, большинство стран Северной Европы использовало модель роста, основанную на экспорте⁴. На макроэкономическом уровне это работало как обреченный на провал «симбиоз ядра и периферии»⁵.

¹ *Busch K.* Nachwort: Schlussfolgerungen und politische Botschaften // *Gewerkschaften in der Eurokrise: nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien* / F. Bsirske, K. Busch, O. Höbel, R. Knerler, D. Scholz (eds.). Hamburg : VSA, 2016. P. 230–238.

² *Urban H.-J.* Op. cit. P. 286.

³ См.: *Müller T., Platzer H.-W.* Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Europa der Krise: Strukturdaten und Entwicklungstrends im Vergleich // *Gewerkschaften in der Eurokrise: Nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien* / F. Bsirske, K. Busch, O. Höbel, R. Knerler, D. Scholz (eds.). Hamburg : VSA, 2016. P. 10–44.

⁴ См.: *Hein E., Detzer D., Dodig N.* Financialisation and the financial and economic crises: country studies. Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2016 ; *Stockhammer E., Durand C., List L.* European growth models and working class restructuring: an international post-Keynesian Political Economy perspective // *Environment and Planning*. 2016. Vol. 48 (9). P. 1804–1828.

⁵ См.: *Lehndorff S.* Model or liability? The new career of the «German model» // *Divisive integration: the triumph of failed ideas in Europe — revisited*. Brussels : ETUI, 2015. P. 149–178.

С тех пор как ЕС начал свое «новое экономическое управление», ориентированное на экономию и дерегулирование, неспособность Союза обеспечить какие-либо значимые экономические и социальные права для простых граждан все больше подрывала легитимность европейского проекта. По мнению Мюллера и Платцера, «в принципе, смещение места принятия политических решений с национального уровня на европейский должно было усилить политическую роль европейских профсоюзных федераций в представлении интересов их членских организаций на новом уровне»¹. Но на практике этого не произошло.

Доминирующий неолиберальный подход и реформирование институтов ЕС усложнили создание любого основанного на труде европейского агентства.

Рабочие и профсоюзы на «периферии» сталкиваются со все более разнообразными проблемами по сравнению с их коллегами в так называемых основных странах, и наоборот. Как следствие, профсоюзы в европейских странах могут чувствовать, что действуют в разных мирах, хотя проблемы, с которыми они сталкиваются, тесно взаимосвязаны. Как подчеркивают Х. Келлер и К. Хименес на примере Дня действий и солидарности против мер жесткой экономии в Европе в 2012 году, «испанские профсоюзы в большей степени, чем большинство их европейских коллег, осознают необходимость транснациональной организации и важность европейского измерения», но «отсутствие поддержки со стороны центральных и североевропейских организаций вызвало некоторое разочарование и определенный евроскептицизм»². Этот пример демонстрирует, что существующие политические барьеры еще сложнее преодолеть в условиях европейского экономического управления, которое, будучи наднациональным режимом, «одновременно поддерживает национализацию дискурсов экономической политики, поскольку она ставит государства-члены в конкуренцию друг с другом»³. Это открыло двери для правого национализма, который превратился в серьезную проблему для трансграничной солидарности профсоюзов.

Решения в области экономической политики все больше смещаются в европейские органы, что требует от профсоюзов влиятельных

¹ См.: Müller T., Platzer H.-W. Op. cit.

² Köhler H.-D., Jiménez J. Op. cit.

³ Erne R. A supranational regime that nationalizes social conflict: explaining European trade unions' difficulties in politicizing European economic governance // Labor History. 2015. Vol. 56 (3). P. 353.

игроков на этом уровне, в то же время в большинстве стран, переживающих кризис, профсоюзы теряют почву под ногами. Профсоюзам необходимо координировать свою политику в области заработной платы как никогда ранее, но авторитарная децентрализация или даже демонтаж систем коллективных договоров в некоторых странах подрывает эти возможности.

Австрийские профсоюзы более активны на европейском уровне, чем их шведские коллеги, но они не видят «возможности повлиять на политику в рамках неолиберальных установок Европейского союза». Они считают, что национальное государство — «единственная сфера, в которой профсоюзы способны бороться с неолиберализмом и защищать системы социального обеспечения и ведения переговоров о заработной плате»¹.

В целом профсоюзы в Европе, как и в других частях капиталистического мира, сталкиваются с проблемой того, что П. Маргинсон называет «растущим разрывом в управлении на международном уровне»². Вдобавок к этому для ЕС характерен особый характер юрисдикции, наднациональных договоров и межправительственных соглашений на уровне Союза. Со времени подписания Маастрихтского договора — и с возрастающей динамикой с момента внедрения нового экономического управления — приоритет «свободного рынка» стал краеугольным камнем ЕС³. Разрушительные последствия политики, основанной на этом институциональном закреплении, отражаются в медленном и неустойчивом экономическом развитии еврозоны, а также в серьезном и долгосрочном социальном ущербе во многих странах. Как следствие, Европа все чаще рассматривается как угроза социальным достижениям последних десятилетий. Казалось бы, наиболее реалистичным ответом является спасение за стенами национального государства. Но за этими стенами пространство для маневров профсоюзов постоянно сокращается даже в Швеции, в связи со структурными изменениями в экономическом и политическом балансе сил, происходящих под давлением международного финансового капитала. Это ведет к необходимости усиления наднациональных противовесов. Таким образом, реформированный

¹ *Astleithner F., Flecker J.* Op. cit. P. 204.

² *Marginson P.* Governing work and employment relations in an internationalized economy: the institutional challenge // *ILR Review*. 2016. Vol. 69 (5). P. 1051.

³ *Oberndorfer L.* A new economic governance through secondary legislation? Analysis and constitutional assessment: from new constitutionalism, via authoritarian constitutionalism to progressive constitutionalism // *Bruun N., Lörcher K., Schömann I.* The economic and financial crisis and collective labour law in Europe. Oxford : Hart Publishing, 2014. P. 25–54.

Европейский союз должен и может выступать как защитник социальных гарантий. Однако этот поворот в политике, который «должен быть транснационально скоординирован», может не состояться¹. Все это может стать реальным, только когда большинству профсоюзов удастся закрепить ключевые вопросы социальной политики ЕС в их соответствующих программах на национальном уровне.

3.5. ПРОБЛЕМЫ МОБИЛИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗНЫХ РЕСУРСОВ НА ЕВРОПЕЙСКОМ УРОВНЕ

Во многом наличие необходимых ресурсов зависит от национальных особенностей профсоюзного движения. Однако необходимо учитывать и растущую политическую и социально-экономическую взаимозависимость стран ЕС, и возрастающую значимость принятия решений на европейском уровне. Таким образом, большое значение приобретает европеизация производственных отношений и коллективных договоров в контексте многоуровневой системы управления².

Все источники профсоюзных ресурсов зависят от транснационального и наднационального экономического и политического влияния. Все решения в области денежно-кредитной, экономической и социальной политики на европейском уровне влияют на важные параметры конкуренции — как между государствами, так и между профсоюзами, таким образом предоставляя им различные национальные и транснациональные возможности.

Зарубежные исследователи разработали следующую многоуровневую модель профсоюзных ресурсов в странах ЕС (см. табл. 1).

Экономико-структурные ресурсы профсоюзов как представителей коллективных интересов работников определяются положением работников на рынке труда и на производстве. Они основаны на способности профсоюзов влиять на процессы производства. Эта способность, в свою очередь, зависит от ряда параметров, таких как уровень квалификации работников, взаимозаменяемость труда, уровень безработицы и количество работников с нестандартной занятостью.

¹ *Schulten T., Gyes G. van.* Concluding remarks: a transnational coordinated reconstruction of collective bargaining as a precondition for inclusive growth in Europe // *Wage bargaining under the new European economic governance.* Brussels : ETUI, 2015. P. 410.

² См.: *Platzer H.-W.* Arbeitsbeziehungen in der transnationalen Ökonomie und Mehrebenenpolitik der EU: Wandel nationaler Systeme und Europäisierungsprozesse // *Schmid J., Niketta R.* Wohlfahrtsstaat: Krise und Reform im Vergleich. Marburg : Metropolis-Verlag, 1998. P. 237–272.

Таблица 1

**Профсоюзные ресурсы в многоуровневой системе
производственных отношений**

Профсоюзные ресурсы	Источники и составляющие профсоюзных ресурсов	
	Национальный уровень	Транснационально-европейский уровень
Экономико-структурные ресурсы	Власть, вытекающая из положения на рынке труда и мощности производственного процесса	— Власть, вытекающая из положения на рынке труда и производственного процесса в транснациональных цепочках создания стоимости; — трансграничное (положительное или отрицательное) влияние различий на национальном рынке в рамках соответствующего рынка труда и моделей производства в государствах — членах ЕС
Организационные ресурсы	Сила членства, стабильность и жизнеспособность профсоюзной организации	— Способность агрегировать национальные и местные средства власти на транснациональном уровне; — трансграничные сети вдоль цепочек создания стоимости и мобилизация трансграничной поддержки более слабых союзов более сильными; — ресурсы и компетенция профсоюзов европейского уровня
Институциональные ресурсы	Обеспечение влияния в институциональных механизмах	Обеспечение влияния на европейских аренах на основе договора ЕС и (или) европейского права
Коммуникативные ресурсы	Способность принимать участие в общественных дискуссиях, формировать общественное мнение и создавать альянсы с другими субъектами гражданского общества	— Согласованность идейно-программных позиций; — способность представлять общие европейские стратегии перед институтами ЕС; — возможность создавать альянсы с транснациональными НПО

Однако экономико-структурные ресурсы могут быть реализованы только в том случае, если они связаны с достаточными организационными ресурсами, что, в свою очередь, является результатом объединения работников в профсоюз. Организационные ресурсы определяются численно и материально: показателями профсоюзного членства, а также финансовыми и кадровыми ресурсами, включая забастовочные фонды. Тем не менее они имеют качественное измерение, включая конкретные возможности для мобилизации членов союза, генерирования стратегических коллективных действий и поддержания жизнеспособности и привлекательности организации.

Институциональные ресурсы — это вторичные, но важные ресурсы профсоюзов. Они являются результатом исторической борьбы и социальных компромиссов между работодателями, правительствами и профсоюзами. Они находят свое институциональное выражение в трудовом законодательстве, участии работников в социальном диалоге на уровне компаний, в системе коллективных переговоров, а также в определенных культурных традициях и практике трудовых отношений. Институциональные ресурсы обеспечивают участие профсоюзов в социальном диалоге, не прибегая к использованию мобилизационных ресурсов.

Под коммуникативными ресурсами понимается способность профсоюзов участвовать в общественных дебатах и успешно влиять на общественное мнение и дискурс, а также обеспечивать долгосрочное присутствие и эффективность своих идей в социальном и общественном пространстве. К коммуникативному ресурсу также относится способность сотрудничать с другими субъектами гражданского общества для влияния на общественное мнение¹.

В транснациональных высокоинтегрированных производственных процессах и рынках экономические (структурные) ресурсы могут оказать влияние на переговоры, если рабочие и их профсоюзы обладают трансграничной способностью нарушать производственные процессы за пределами своего предприятия.

Транснациональные организационные ресурсы основаны на конкретных национальных и местных возможностях профсоюзов. Поэтому особенно важно стремление национальных профсоюзов оказывать солидарную транснациональную поддержку и устанавливать сотрудничество через национальные границы. Транснациональные организационные ресурсы выражаются в компетенциях, финансовых и кадровых возможностях, имеющихся у европейских федераций профсоюзов.

Транснациональные институциональные ресурсы проявляются в способности профсоюзов обеспечивать свое влияние на европейских площадках, которое основано на законодательстве ЕС, а также нормативных актах и директивах ЕС. Примерами таких площадок являются межотраслевой социальный диалог и европейские рабочие советы на уровне компаний. Другим примером транснациональных институциональных ресурсов могло бы стать принятие

¹ *Tietje N., Tietje O. Zwischen Kooperation und Konfrontation: Machtressourcen und Strategien der spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise // Industrielle Beziehungen. 2015. Vol. 21 (4). P. 374.*

(с его последующей реализацией) закона ЕС, устанавливающего правовую основу для транснациональных соглашений на уровне компаний — но только в том случае, если такая правовая база учитывает прерогативу профсоюзов в транснациональных коллективных переговорах.

Транснациональные институциональные ресурсы также включают новую систему европейского экономического управления, созданную в контексте нынешнего кризиса как инструмент для улучшения макроэкономической координации в рамках ЕС. Это новая система экономического управления, которая составляет основу годового цикла координации экономической политики, представляя собой еще одну многоуровневую площадку. Она дает профсоюзам возможность оказывать влияние на разных уровнях: на европейском — через ЕКП при разработке рекомендаций для конкретной страны, и на национальном — через национальные профсоюзы при подготовке национальных программ реформ.

Однако на практике эта система оказала неблагоприятное воздействие, ослабив возможности профсоюзов на национальном уровне. Это проявилось, во-первых, в наднациональном вмешательстве в национальную политику в области заработной платы в контексте меморандумов о взаимопонимании между «Тройкой» и странами, которые нуждались в финансовой помощи; и, во-вторых, в реализации политики жесткой экономии, которая координируется на европейском уровне и меняет национальные институциональные механизмы за счет интересов профсоюзов¹.

Транснациональные коммуникативные ресурсы не нацелены на формирование европейского общественного мнения, так как европейская профсоюзная политика все еще осуществляется на национальном уровне. Скорее, речь идет о согласованности идеологических и программных позиций и о способности профсоюзных федераций ЕС согласовывать и объединять национальные интересы, а затем транслировать их и стратегии как на национальном, так и на европейском уровне. Согласованность и содержание общих идей европейской политики и нормативных требований также являются важным предварительным условием для успешной сетевой деятельности и создания альянсов («адвокатских коалиций») для лоббирования профсоюзного мнения в Брюсселе.

¹ *Schulten T., Müller T.* European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining // *Divisive integration: the triumph of failed ideas in Europe — revisited* / S. Lehndorff (ed.). Brussels : ETUI, 2015. P. 331–363.

Организационные ресурсы европейских профсоюзных федераций представлены в табл. 2.

Таблица 2

Данные о европейских профсоюзных федерациях (2008 и 2018 гг.)

Европейские профсоюзные федерации	Общее количество представленных членов (млн)		Филиалы		Страны		Численность персонала головного офиса федерации	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2008	2018
Европейская конфедерация профсоюзов (ETUC)	60	45	86	89	39	39	46	61
Европейская федерация союзов государственной службы (EPSU)	8	8	209	265	36	49	16	19
Международная сеть Союза — Европа (UNI-Europa)	7	7	320	272	50	50	–	23
Европейский комитет профсоюзов образования (ETUCE)	5,5	11	112	132	30	51	10	12
Европейская федерация металлистов (EMF); Европейская федерация шахтеров, химиков и энергетиков (EMCEF); Европейская федерация профсоюзов — текстиль, одежда, кожа (ETUF:TCL)	5,4 2,5 1	– – 7	69 128 70	– – 192	33 35 40	– – 37	20 8 4	– – 24
Европейская федерация профсоюзов продовольствия, сельского хозяйства и туризма (EFFAT)	2,6	2,6	120	120	35	35	11	11
Европейская федерация транспортников (ETF)	2,5	5	223	230	40	42	14	16
Европейская федерация работников строительства и деревообработки (EFBWW)	2,3	2	68	76	27	34	8	9
Европейская конфедерация полиции (EuroCOP)	0,53	0,53	34	35	26	27	1–2	2
Европейский союз искусств и развлечений (EAЕА)	0,30	–	135	–	27	–	–	–
Европейская федерация журналистов (EFJ)	0,28	0,32	53	70	34	44	4	6

Ресурсы европейских профсоюзных федераций сосредоточены главным образом на их организационных и институциональных возможностях. Экономико-структурные ресурсы европейских федераций профсоюзов развиты слабо из-за того, что эти объединения имеют представительские функции. Как следствие, их экономико-структурные ресурсы существенно зависят от взаимодействия двух ключевых факторов: во-первых, ресурсов их филиалов, то есть способности филиалов прервать производственные процессы; во-вторых, отсутствия европейской правовой основы для коллективных действий, то есть готовности членских организаций предоставить свои ресурсы в распоряжение европейских федераций профсоюзов или, по крайней мере, скоординированно использовать их. Коммуникативные ресурсы европейских федераций профсоюзов, а именно их способность влиять на общественное мнение, ограничены, так как борьба идей происходит главным образом на национальном уровне.

Ключевыми показателями организационных ресурсов профсоюзных объединений европейского уровня являются их финансовые и кадровые ресурсы, позволяющие объединять и координировать национальные возможности своих членских организаций на транснациональном уровне. Что касается финансовых ресурсов европейских профсоюзных федераций, то наиболее серьезной проблемой в докризисную эпоху была необходимость интеграции профсоюзов из бывшего восточного блока в европейскую систему социально-трудовых отношений. Интеграция профсоюзов из Центральной и Восточной Европы привела к значительному увеличению членства и географического охвата европейских федераций профсоюзов, что, в принципе, увеличило их организационные ресурсы. Однако в то же время расширение усугубило структурные проблемы с использованием ресурсов европейских федераций профсоюзов. Ввиду ограниченности ресурсов большинства профсоюзов Центральной и Восточной Европы федерации Европы столкнулись с растущими потребностями в плане обучения и консультирования новых членских организаций, а также предоставления им возможности полностью и всесторонне участвовать в их деятельности, например, просто покрывая расходы на посещение совещаний на транснациональном уровне. Несмотря на не однократное умеренное повышение платы за участие в европейских профсоюзных федерациях, их финансовые ресурсы не поспевали за растущими требованиями интеграции. Как следствие, европейские профсоюзные федерации стали все больше зависеть от «внешней» финансовой поддержки в своей деятельности, особенно в том, что

касается деятельности, связанной с членами профсоюзов (обучение, консультации, исследования), большая часть которой финансируется со стороны ЕС.

Проблемой остается обеспечение кадровых ресурсов секретариатов европейских федераций профсоюзов, которые в некотором роде являются носителями исторических, организационных и политических знаний и опыта федераций и представляют свои организации на уровне Брюсселя. В докризисный период только половина всех европейских федераций профсоюзов ETUF нанимала более десяти сотрудников. Даже самая крупная в то время отраслевая федерация профсоюзов Европы, Европейская федерация металлистов (EMF), в которой в 2008 году работало двадцать человек, имела штат активных чиновников, который был меньше региональных отделений многих национальных профсоюзов. Таким образом, хотя секретариаты большинства европейских профсоюзных федераций несколько выросли в плане кадрового обеспечения в докризисный период, ни в одном случае это не позволяло им адекватно справляться с растущими требованиями.

Ключевыми факторами власти организационных ресурсов являются не только финансовые и кадровые возможности, но прежде всего интенсивность участия филиалов в транснациональном сотрудничестве и степень, в которой они предоставляют свои ноу-хау и ресурсы для работы в европейских профсоюзных федерациях. Тем не менее даже при объединении кадровых ресурсов всех европейских профсоюзных федераций, включая брюссельские отделения некоторых национальных организаций, проблемы использования транснационального потенциала все еще остаются серьезными, учитывая гораздо большие ресурсы со стороны работодателей на европейском уровне и расширение пропасти между представительством интересов работодателей и работников с момента реализации программы «Единый рынок».

В связи с расширением европейских профсоюзных федераций за счет государств Центральной и Восточной Европы встал вопрос об их организационных ресурсах. Интеграция профсоюзов из этих стран усложнила ситуацию: институционально — из-за большего разнообразия национальной идентичности и практики профсоюзов, а политически — из-за ограниченной способности профсоюзов Центральной и Восточной Европы вести согласованную международным сообществом политику на национальном уровне.

Европейские профсоюзные федерации отреагировали на эту проблему, усилив свои внутренние структуры. В конце 1990-х годов они начали создавать внутренние координационные органы для синхронизации и координации деятельности своих филиалов. Эти координационные органы были созданы в отношении трех более широких областей политики. Во-первых, для решения секторальных вопросов, в основном связанных с инициативами промышленной политики на уровне ЕС или отраслевым социальным диалогом. Во-вторых, для разрешения проблем, которые касаются определенной группы или категории работников, таких как женщины или молодые сотрудники. В-третьих, для обсуждения межсекторальных вопросов, таких как координация коллективных переговоров и политики компаний. Эти комитеты по конкретным вопросам обеспечили контекст, в котором национальные членские организации смогли лучше понять позиции друг друга и прийти к доверию, необходимому для согласования общих позиций и «обязательных» руководящих принципов. Эти внутренние координационные структуры как таковые были институциональным предварительным условием для улучшения организационных ресурсов европейских профсоюзных федераций посредством более интенсивного взаимодействия между представителями национальных членских организаций.

Институциональные ресурсы европейских профсоюзных федераций в значительной степени «предопределены» конкретными структурами на европейском уровне, которые позволяют им участвовать в наднациональных процессах нормотворчества и в формальном и неформальном лоббировании интересов работников.

Примером того, как законодательство ЕС сформировало институциональные ресурсы европейских профсоюзных федераций, является область промышленной политики и решение Европейской комиссии в 2002 году активизировать отраслевую политику, чтобы повысить конкурентоспособность европейской промышленности¹.

В этом контексте было инициировано несколько отраслевых инициатив, которые предоставили возможности для институционального участия соответствующих европейских профсоюзных федераций в отраслевых диалоговых форумах и трехсторонних комитетах, которые были созданы для консультирования этих отраслевых инициатив. При этом данные институционализированные отраслевые форумы

¹ См.: European Commission. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. — Industrial policy in an enlarged Europe // COM. 714 final. 2002. 11 dec.

расширили возможности влияния европейских профсоюзных федераций посредством диалога с лицами, принимающими политические решения со стороны работодателей, а также для включения определенных вопросов в политическую повестку дня.

Политика влияния и соответствующие формы и степени интенсивности профсоюзного лоббирования на европейском уровне сильно различались по секторам в зависимости от политики ЕС. Поскольку в сфере услуг было меньше возможностей для оказания влияния через институционализированные каналы, европейские профсоюзные федерации в этих секторах (в частности, UNI-Europa, EPSU и EAEA) были гораздо более зависимы от неформального лоббирования и использования коммуникативных ресурсов путем мобилизации своих членов и широкой общественности в контексте политических кампаний.

Примером может служить обсуждение предложений по Директиве об услугах на внутреннем рынке, принятой в декабре 2006 года. Чтобы выдвинуть свои требования, UNI-Europa и EPSU совместно с ETUC начали обширную и в конечном итоге успешную кампанию, которая состояла из различных мер. Одним из элементов было прямое лоббирование интересов профсоюзов в институтах ЕС посредством участия в официальных консультациях и трехсторонних социальных саммитах, а также встречах с представителями Европейской комиссии, Европейского парламента и Генерального совета. Усилия по лоббированию также включали призыв к национальным членским организациям попытаться оказать влияние на лиц, определяющих политику, и членов Европейского парламента. Эти усилия по лоббированию сопровождалась мобилизацией членов профсоюзов для участия в европейских демонстрациях, организованных ETUC в Брюсселе и Страсбурге во время пленарных заседаний Европейского парламента¹. В результате профсоюзы смогли исключить наиболее нежелательные аспекты предлагаемых положений.

Другим важным фактором, который в докризисный период увеличил институциональные ресурсы европейских федераций профсоюзов, стало появление новых площадок транснациональных производственных отношений — не в последнюю очередь вследствие усилий профсоюзов. Во-первых, это отраслевые комитеты социального диалога (SSDC), которые контролируются Европейской комиссией и «заставляют» отраслевые ассоциации работодателей брать на себя роль

¹ *Kowalsky W.* Outcome of the battle on the Services Directive // *Transfer*. 2007. Vol. 13 (1). P. 147–149.

организаций работодателей и создавать «двойника» европейских профсоюзных федераций. И, во-вторых, появились новые площадки на уровне европейских компаний, которые открыли новые транснациональные сферы деятельности для профсоюзов в результате регулятивного вмешательства ЕС (Директива EWC, Устав Европейской компании).

В докризисный период социальный диалог привел к подписанию шести рамочных соглашений, заключенных ЕКП на межсекторальном уровне, и еще шести соглашений отраслевых европейских профсоюзных федераций, существовавших к концу 2008 года¹.

Учитывая принципиально волонтаристский характер отраслевого социального диалога и отсутствие каких-либо средств для оказания давления со стороны профсоюзов посредством забастовок и коллективных действий, эти переговоры не равносильны реальным коллективным переговорам. Тем не менее эти результаты показывают, что социальный диалог обеспечил институциональную основу для совместного саморегулирования отношений между профсоюзами и ассоциациями работодателей на межсекторальном уровне.

Влияние социального диалога на институциональные ресурсы европейских профсоюзных федераций варьировалось в зависимости от политического и стратегического значения, которое они ему придавали, что, в свою очередь, зависело от состояния отрасли. В целом социальный диалог усилил «формальное» признание и повышение статуса европейских федераций профсоюзов как представителей интересов их членских организаций перед работодателями. Это укрепило не только институциональные ресурсы власти европейских профсоюзных федераций, но и их организационные ресурсы — прежде всего потому, что значение европейских профсоюзных федераций для интенсивного межотраслевого общения и координации социального диалога имеет тенденцию к росту, поскольку это обеспечивает примирение интересов членских организаций.

Несомненно, что на способности профсоюзов действовать повлияли кризисы, случившиеся с 2008 года.

Кризис и новая система экономического управления оказали значительное влияние на кадровые ресурсы европейских профсоюзных федераций.

¹ *Platzer H.-W., Müller T.* Global and European trade union federations: a handbook and analysis of transnational trade union organizations and policies. Oxford : Peter Lang, 2011. P. 806–807.

Что касается реакции профсоюзов на кризис, то можно выделить два пути. Первый можно встретить в странах северного корпоративизма или континентального европейского социального партнерства, таких как Германия, Австрия и страны Северной Европы. Здесь доминирующим подходом было участие в кризисном корпоративизме в качестве временного чрезвычайного альянса с государством и работодателями, чтобы противостоять наихудшим последствиям¹. Как правило, эти «кризисные корпоративные» договоренности предусматривали заключение трехсторонних национальных пактов о защите занятости в обмен на уступки профсоюзов в отношении оплаты, рабочего времени и условий труда². В странах на периферии Европы, а также в ряде стран Центральной и Восточной Европы такой кризисный корпоративизм был заблокирован, поскольку влияние кризиса было настолько велико, что механизмы институционального обмена либо были ослаблены, либо в некоторых случаях полностью разрушены³.

В некоторых странах с более конфликтной традицией производственных отношений, в частности в Южной Европе, попытки вступить в корпоративистские договоренности были дополнены политическими забастовками и демонстрациями с целью «ограничить или остановить антирабочую политику и планы жесткой экономии и повысить их способность участвовать в долгосрочных переговорах»⁴.

Тем не менее становится все более очевидной необходимость адаптации существующих правил координации для учета различных потребностей и обстоятельств национальных профсоюзных объединений в свете новых экономических, политических и институциональных условий, возникших в результате кризиса⁵. Например, ETUC отреагировал гибкой адаптацией своего подхода к координации, который был официально принят в 2013 году. Этот новый подход к координации состоит из трех основных элементов:

1) принятие совместных руководящих принципов ведения коллективных переговоров при достаточной гибкости в учетывании специфических для страны и отрасли обстоятельств;

¹ Urban H.-J. Op. cit. P. 278.

² Müller T., Platzer H.-W. Op. cit. P. 35.

³ См.: Glassner V. Central and Eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change // Transfer. 2013. Vol. 19 (2). P. 155–169.

⁴ Campos Lima M. P., Artiles A. M. Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts // Transfer. 2011. Vol. 17 (3). P. 399.

⁵ Hofmann J. Aktive Lohnpolitik in Europa // WSI-Mitteilungen. 2014. Vol. 67 (4). P. 312.

- 2) стремление влиять на процессы принятия решений Европейского семестра;
- 3) развитие структурированного и непрерывного обмена информацией в качестве важной предпосылки для формулирования совместных позиций и стратегий¹.

ВЫВОДЫ

Если учесть, что в 2008 году в Европе начался самый глубокий глобальный кризис со времен мирового экономического кризиса конца 1920-х годов, а также самый глубокий кризис в ЕС с момента его возникновения, то необходимо отметить, что существующие европейские профсоюзные модели пытались адаптироваться к возникшим реалиям, сочетая транснациональные и национальные ресурсы в разработке своих стратегий. Ни один из трендов не стал определяющим в действиях профсоюзов. Транснациональное сотрудничество не было полностью заблокировано стремлением национальных профобъединений отстаивать национальные интересы центробежными тенденциями. Не было и развития, которое укрепило бы транснациональную солидарность профсоюзов.

В докризисный период с конца 1990-х годов европейские профсоюзные федерации прошли период организационной консолидации, когда им удалось улучшить свои организационные ресурсы не столько с точки зрения увеличения финансовых возможностей и кадрового наполнения, сколько с развитием более эффективных внутренних рабочих механизмов, что является предварительным условием усиления роли в координации деятельности их национальных профобъединений. Это стало возможным только из-за большей открытости членских организаций к участию в мероприятиях на европейском уровне и предоставлению европейским профсоюзным федерациям политического мандата для координации своей деятельности. Такое увеличение организационных ресурсов позволило европейским профсоюзным федерациям улучшить свои институциональные ресурсы, используя благоприятные рамочные условия, которые возникли с появлением новых площадок для институционализированного взаимодействия с лицами, принимающими политические решения,

¹ См.: *Muller T., Platzer H.* The European trade union federations: profiles and power resources — changes and challenges in times of crisis // *Rough waters: European trade unions in a time of crises.*

и работодателями, в частности в области промышленной политики, социального диалога и рабочих советов (EWC) на уровне европейских компаний.

Это отразилось в изменении их функциональных профилей в докризисный период: от простых поставщиков информации к координаторам, а в некоторых случаях — даже к элементам ассоциативного управления, в частности в областях коллективной координации переговоров и политики компании.

Однако кризис изменил правила игры, и круг возможностей стал медленно сужаться. Это произошло по нескольким причинам. Первая — негативное влияние кризиса и кризисного управления на ресурсы национальных профсоюзов во многих государствах — членах ЕС. Это оказало непосредственное влияние на ресурсы европейских профсоюзных федераций, поскольку национальные членские организации все чаще направляли свои сокращающиеся ресурсы на национальный уровень и вследствие ренационализации политики профсоюзов были менее готовы к участию в европейской деятельности.

Вторая причина — это менее благоприятная политическая среда как на национальном уровне с национальными правительствами, так и на европейском уровне с Европейским советом и Европейской комиссией. Как следствие — политические площадки, такие как социальный диалог и промышленная политика, которые в докризисный период способствовали созданию институциональных ресурсов европейских профсоюзных федераций, во время кризиса отошли на второй план.

Исследователи отмечают, что выходом из сложившейся ситуации может стать преодоление национальными профсоюзами тенденции отступления на национальный уровень. Они должны уделять большее внимание Европе с точки зрения как стратегии, так и организации и учитывать это при распределении ограниченных кадровых и материальных ресурсов.

Профсоюзы будут продолжать свое давление на европейские институты для социальной переориентации кризисного управления даже в этих неблагоприятных политических условиях. Это также подразумевает лоббирование реформы институциональной структуры нового экономического управления для улучшения доступа к процессам принятия решений. Среди обнадеживающих признаков роста влияния профсоюзов специалисты называют такие разработки, как европейский «инвестиционный план» ЕКП, который направлен на увеличение государственных и частных инвестиций в инфраструктуру.

турные проекты или предложения, выдвинутые Глобальным союзом (IndustriAll) и Европейским союзом работников сферы услуг (UNI-Europa), призывающие к новым инициативам европейского уровня, которые ускорили бы рост и улучшили качество рабочих мест в производстве и сфере услуг¹.

Тем не менее одним из условий успеха этой лоббистской деятельности станет одновременное развитие коммуникативных ресурсов европейских федераций профсоюзов для мобилизации их членских организаций и широкой общественности на призыв властей к альтернативной политике. Для усиления давления на европейских и национальных политиков эксперты рекомендуют профсоюзам быть открытыми для создания политических альянсов с другими организациями гражданского общества. Одним из примеров является использование методов Европейской гражданской инициативы, о чем свидетельствует успешная петиция Европейской федерации профсоюзов общественного обслуживания «Вода — это право человека» и недавняя гражданская инициатива Евразийского финансового сообщества против социального демпинга в транспортном секторе.

На этом фоне еще более важно, что в самой последней программе действий ETUC, которая была принята на Парижском конгрессе осенью 2015 года, поддерживается идея одновременного развития институциональных и коммуникативных ресурсов профсоюзов. Ключевыми приоритетами программы действий являются укрепление традиционных площадок, таких как социальный диалог и трудовая политика, а также расширение участия профсоюзов в Европейском семестре как на национальном, так и на европейском уровне. Эти мероприятия будут дополнены другими в контексте двух основных кампаний: «Европе нужно повышение зарплаты» — по продвижению ориентированной на спрос модели роста, основанной на заработной плате, и кампании по усилению прав профсоюзов «Права профсоюзов — это права человека»².

¹ Глобальный союз (IndustriAll) — это глобальная федерация профсоюзов, основанная в Копенгагене 19 июня 2012 года. Она представляет более 50 млн работающих в более чем 140 странах, задействованных в цепочках поставок в горнодобывающей, энергетической и производственной сферах на глобальном уровне.

² *Visentini L.* Speech by Luca Visentini, ETUC General Secretary, at the 2nd IndustriAll Europe Congress, Madrid, 7–9 June 2016 // ETUC. URL: <https://www.etuc.org/speeches/2nd-industrialall-europecongress-speech-luca-visentini#.V5nYN6LzMil> (дата обращения: 06.07.2017).

Глава 4

НАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ТРАДИЦИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ

4.1. ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Британские профсоюзы имеют репутацию кризисных. На пике в 1979 году их численность достигала 13 млн человек, то есть более 50 % от количества работающих. 30 млн рабочих дней были потеряны из-за трудовых споров. Во время рецессий начала 1980-х — 1990-х годов членство в профсоюзах быстро сокращалось вместе с числом забастовок. Это было отражением антипрофсоюзного наступления правительства Маргарет Тэтчер¹ и слабости производственного сектора Великобритании, который не смог создать такую мощную отраслевую структуру, как в Германии. В настоящее время численность тред-юнионов не превышает 7 млн человек, что составляет около 25 % от числа работающих².

Закон о профсоюзах 2016 года ввел ряд новых ограничений прав на забастовки, на пикетирование и протесты, на политические средства давления, а также на время работы в государственном секторе. Не менее разрушительным стал результат голосования по Брекситу, в ходе которого крупнейшие профсоюзы провели кампанию за то, чтобы остаться в Европейском союзе, но подавляющее большинство их членов проголосовало за выход, что вызвало обеспокоенность по поводу будущего права на занятость, конкурентоспособности промышленности, межрасовой и межэтнической напряженности.

В то же время профсоюзы остаются важными участниками социально-политической жизни Великобритании. При правительстве, возглавляемом консерваторами с 2010 года, они сыграли решающую роль в кампаниях по защите Национальной службы здравоохранения и в борьбе с «жесткой экономией». В условиях ограниченности и сокращения ресурсов (организационных, институциональных, струк-

¹ См.: *Waddington J. United Kingdom: recovering from the neoliberal assault? // Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions / eds. J. Waddington, R. Hoffmann. Brussels : ETUI, 2000. P. 575–626.*

² DBIS 2015.

турных) профсоюзы стараются утвердиться в качестве ключевой социальной силы.

На самом деле по сравнению с другими странами британские профсоюзы обладают достаточным организационным ресурсом. Возросло профсоюзное членство среди работающих в государственном секторе женщин, что частично компенсировало его снижение среди мужчин и работников частного сектора. Женщины чаще становятся членами профсоюзов, чем мужчины. Хотя в государственном секторе членство в профсоюзах с 2010 года сократилось, оно все еще намного выше, чем в 1997 году, в то время как плотность частного сектора за это время несколько увеличилась (рис. 5, 6)¹.

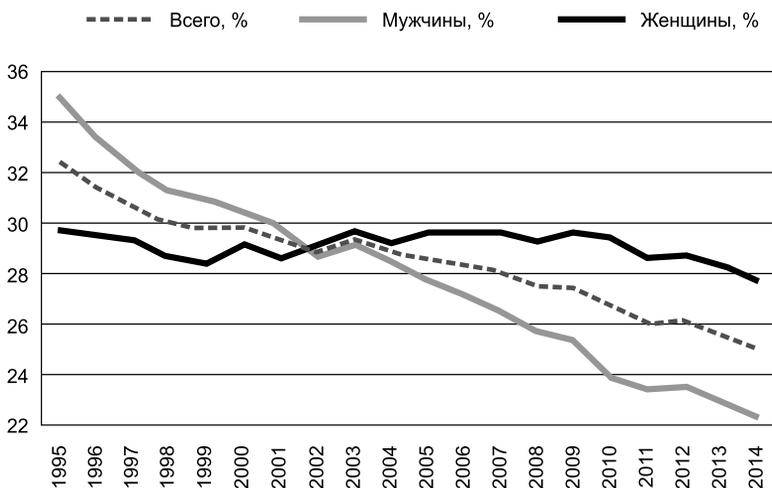


Рис. 5. Изменения в численности профсоюзов Великобритании (1995–2014)

В государственном секторе, напротив, членство в крупнейших профсоюзах стабильно или возрастает, особенно среди учителей, в сферах медицины и транспорта. В первые пять лет работы предыдущего, лейбористского правительства каждый крупный профсоюз в государственном секторе увеличил свое членство; однако после 2010 года численность профсоюзов упала после сокращения рабочих

¹ Lewis G. Trade union membership increases in private sector // People Management. 2014. 30 May. URL: <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2014/05/30/.aspx>.

мест в государственном секторе и финансируемого работодателями времени для профсоюзной работы (рабочее время).

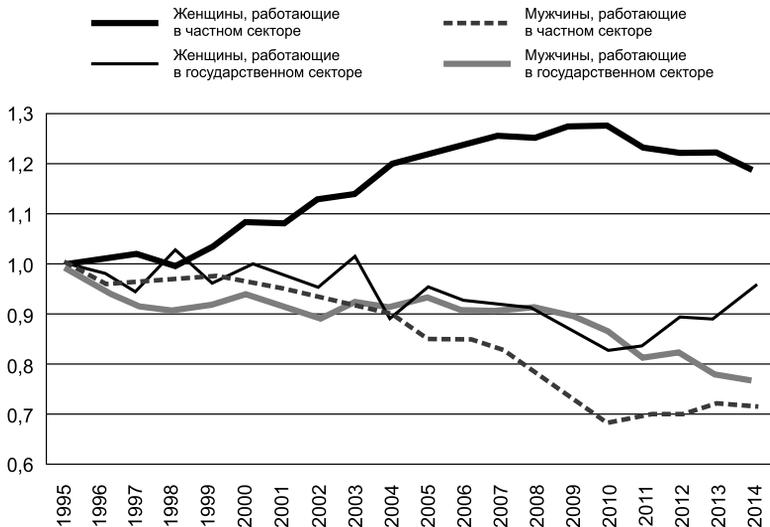


Рис. 6. Изменения в членстве в профсоюзах Великобритании (1995–2014; 1995 = 1)

Между тем у британских профсоюзов есть структурные недостатки, связанные с падением занятости в их опорных отраслях, таких как горнодобывающая промышленность, тяжелая промышленность и порты. Д. Бланчфлауэр и А. Брайсон отмечают, что сокращение профсоюзов вызвано скорее внутриотраслевыми изменениями, чем изменениями в отраслевой структуре¹.

С 2010 года рабочая сила в государственном секторе Британии страдала от жесткой экономии. Это был настоящий сдвиг в экономической политике по сравнению с предыдущим («лейбористским») периодом, когда правительство использовало увеличение государственных расходов как драйвер роста экономики. Одной из причин такой уязвимости наемных работников является тактика правительства «разделяй и властвуй», согласно которой работающие в государ-

¹ См.: *Blanchflower D. G., Bryson A. Trade union decline and the economics of the workplace // The evolution of the modern workplace / eds. W. Brown, A. Bryson, J. Forth, K. Whitfield. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2009. P. 48–73.*

ственном секторе считаются привилегированными. Другой причиной стала модель британского капитализма. В условиях и без того высокого, но продолжающего расти неравенства в доходах, стагнации заработной платы и неустойчивого экономического роста, что обусловлено главным образом задолженностью потребителей, британские профсоюзы — за заметными исключениями из Национального союза железнодорожных, морских и транспортных рабочих (RMT) и Союза работников магазинов, дистрибьюторов и смежных предприятий (USDAW) — отличаются структурной слабостью¹.

Таблица 3

Членство в основных профсоюзах Великобритании (в тыс. членов)

Название профсоюза	Годы существования	1998	2003–2004	2013–2014
Объединенный союз Unite the Union (далее — UNITE)	С 2007	—	—	1405
Профсоюз работников транспорта и общего профиля (T&G)	1922–2007	882	817	—
Профсоюз работников частного сектора (Amicus)	С 2001	—	935	—
Объединенный профсоюз машиностроителей и электриков (АЕЕУ)	1851–2001	728	—	—
Профсоюз работников производства, науки и финансов (MSF)	1988–2001	416	—	—
Профсоюз работников печати и медиа (GPMU)	1992–2001	203	—	—
Профсоюз работников банков, страхования и финансов (БИФУ)	1946–2004	106	137	—
Общее количество членов профсоюзов, вошедших в UNITE	—	2335	1889	1405
Союз государственной службы (UNISON)	С 1993	1,272	1301	1283
Королевский колледж медсестер Великобритании (RCN)	С 1916	320	373	422
Национальный союз учителей (NUT)	С 1870	287	324	388
Профсоюз работников государственного сектора Великобритании (PCS)	С 1998	245	295	247
Национальная ассоциация школьных учителей и Союз женщин-учителей (NASUWT)	С 1976	251	305	333
Ассоциация учителей и лекторов (ATL)	С 1978	168	202	198

¹ Onaran Ö. State and the economy: a strategy for wage-led development // Greenwich Papers in Political Economy GPERC24 / University of Greenwich. 2015.

Окончание табл. 3

Название профсоюза	Годы существования	1998	2003–2004	2013–2014
Британская медицинская ассоциация (ВМА)	С 1832	107	129	153
Союз университетов и колледжей (UCU)	С 2006	—	—	106
Национальный союз работников железнодорожного и морского транспорта (PMT)	С 1990	56	67	80
Всего членов основных профсоюзов государственного сектора	—	2707	2996	3210
Генеральный профсоюз Великобритании (GMB)	С 1924	712	600	617
Профсоюз работников магазинов, дистрибьюторов и смежных предприятий Великобритании (USDAW)	С 1947	303	332	433
Профсоюз работников связи (CWU)	С 1995	288	259	202
Союз строителей, работников смежных профессий и техников (UCATT)	С 1971	112	111	87
Перспектива (Prospect)	С 2001	—	105	116
Сообщество (Community)	С 2004	—	—	27
Общее количество	—	6456	6186	5954
Всего по профсоюзам Великобритании	—	7852	7559	7086

Источник: Rough waters: European trade unions in a time of crises. 2018.

У британских профсоюзов мало возможностей для компенсации недостатка институциональных ресурсов. Коллективные соглашения не подлежат принудительному исполнению в судебном порядке, а неразбериха в коллективных переговорах и независимых органах по пересмотру заработной платы в государственном секторе привела к реальному снижению заработной платы с 2010 года. В 2011 году только 47 % работников имели право быть представленными профсоюзами на переговорах, среди них 92 % работали в государственном секторе и 12 % — в частном¹.

Профсоюзы ведут переговоры о выплате заработной платы на 56 % рабочих мест в частном секторе, где они признаны, но эта цифра значительно ниже для переговоров по рабочему времени (37 %), праздникам (41 %) и пенсиям (24 %)². Эти данные не учиты-

¹ Van Wanrooy B. et al. Employment relations in the shadow of recession: findings from the 2011 workplace employment relations study. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2013. P. 59.

² Ibid. P. 81.

вают работников, охваченных отраслевыми или профессиональными коллективными договорами¹.

В частном секторе только 2 % рабочих мест представлены на переговорах с работодателями, в то время как в государственном — 43 %². В Великобритании неразвиты традиции институционализированного участия работников в управлении фирмой или разработке социально-трудовой политики.

По мере того как другие ресурсы сокращаются, британские профсоюзы все больше опираются на свои возможности в общественной сфере. С точки зрения общественного доверия в опросах YouGov с 2003 по 2013 год лидеры профсоюзов были оценены выше «людей, которые управляют крупным бизнесом», «старших государственных служащих в Уайтхолле» и «ведущих политиков» трех крупнейших партий. Ко всем этим группам доверие снизилось, и для профсоюзов процент респондентов, доверяющих им, также сократился — с 32 до 28 %³. По поводу забастовок в государственном секторе общественное мнение разделилось, и результаты выборов 2019 года, по-видимому, могут послужить оправданием политики консерваторов.

В профсоюзном движении очень многое зависит от государства. В Британии полномочия органов местного самоуправления невелики, а основные институты регионального управления были упразднены еще в 2008–2012 годах. Членство в профсоюзах в государственном секторе выше, чем в частном⁴. С середины 1960-х годов каждое правительство принимало закон о реформировании трудовых отношений, а начиная с 1979 года реформы тесно связаны с формально благоприятной для бизнеса неолиберальной экономической политикой. При различиях в деталях все правительства имели общую черту: враждебное отношение к влиятельным независимым профсоюзам⁵.

¹ См.: *Emery L.* Multi-employer bargaining in the UK: does it have a future? // Wage bargaining under the new European Economic Governance / eds. G. Van Gyes, T. Schulten. Brussels : ETUI, 2015. P. 221–258.

² *Van Wanrooy B. et al.* Op. cit. P. 83.

³ How much do you trust the following to tell the truth? // YouGov: What the World Thinks. 2013. Oct. URL: http://cdn.yougov.com/cumulus_uploads/document/x00zdu1sm5/YG-trackers-Trust-October2013.pdf.

⁴ См.: *Working for the state: employment relations in the public services* / eds. S. Corby, G. Symon. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2011.

⁵ См.: *McIlroy J.* Ten years of New Labour: workplace learning, social partnership and union revitalization in Britain // *British Journal of Industrial Relations*. 2008. № 46 (2). P. 283–313.

Лейбористы мало помогали профсоюзам в восстановлении их традиционных ресурсов, но способствовали их «модернизации», включая организацию, установление партнерских отношений с руководством, администрирование финансируемых правительством программ и меры по решению проблемы низкой заработной платы. С 2010 года коалиционное правительство, возглавляемое консерваторами, сокращало рабочие места и замораживало зарплату в государственном секторе, осуществляло приватизацию государственных услуг, ограничивало доступ работников к трибуналам по трудовым спорам, сокращало государственное финансирование проектов модернизации профсоюзов.

После того как консерваторы узаконили ограничение деятельности профсоюзов, лейбористы приняли закон, поддерживающий инновационную практику профсоюзов. Была введена определенная законом процедура признания профсоюзов, в том числе арбитраж в случае возникновения спора, а также утверждена минимальная заработная плата в стране, отозван отказ Великобритании от участия в Европейском социально-экономическом комитете и начато новое государственное финансирование партнерства в сфере труда и управления на рабочем месте, основанное на профсоюзных проектах обучения. После того как консерваторы жестко ограничили расходы, лейбористы резко увеличили затраты на общественные услуги. По сравнению с периодом 1980-х — начала 1990-х годов уровень безработицы до 2008 года был относительно низким¹.

Одной из концепций обновления профсоюзов был «органайзинг»: расширение рядов профсоюзов на основе нового механизма их признания и с учетом опыта США и Австралии. Другое направление заключалось в партнерском взаимодействии с работодателями для достижения обоюдных выгод и зачастую реализовывалось при финансовой поддержке со стороны правительства. Третьим направлением работы стала попытка возрождения демократических традиций профсоюзного движения. Четвертым — новый подход к расширению действий профсоюзов, включая борьбу с дискриминацией и низкой заработной платой, возрождение промышленных центров, использование политической, правовой и организационной тактики (заимствованной у США).

Среди ранних законодательных инициатив лейбористов был закон 1999 года о трудовых отношениях, который создал механизм призна-

¹ *Heery E., Kelly J., Waddington J. Union revitalization in Britain // European Journal of Industrial Relations. 2013. № 9 (1). P. 79–97.*

ния профсоюзов для ведения коллективных переговоров на уровне предприятий. Это привело к увеличению числа работодателей и профсоюзов, достигших «добровольных соглашений» в конце 1990-х годов, а также количества соглашений в 2000–2002 годах, когда в Великобритании действовало 224 соглашения, охватывающих 200 тыс. работников. После этого волна соглашений о признании профсоюзов снизилась, сменившись уменьшением охвата работников коллективными договорами и в целом ослаблением организации профсоюзов на рабочих местах после проведения переговорных кампаний¹.

В последние годы профсоюзы создали специализированную организационную структуру для привлечения новых членов — либо там, где профсоюзы уже работают, либо там, где их еще не было. Профсоюзы имеют право требовать признания только после того, как они приняли в свои ряды 50 % работников данного предприятия. Это было поддержано Британским конгрессом тред-юнионов (TUC), который создал институт органайзинга².

Большинство профсоюзов сосредоточили свои усилия на том, чтобы стать более привлекательными для женщин и молодых работников, ориентированных на секс-бизнес³, маргинализованных рабочих-мигрантов⁴, сотрудников некоммерческих организаций⁵ и т. п. Для вовлечения в профсоюз практиковались традиционные методы взаимодействия между людьми на рабочем месте, и только в меньшей части профсоюзов использовались методы, принятые в США, — домашние звонки, налаживание связей с общественными группами, составление карт рабочих мест.

Результаты этой работы не были впечатляющими. Профсоюзные работники сопротивлялись увеличению нагрузки, активисты института органайзинга с трудом интегрировались в процесс принятия решений профсоюзами. Профсоюзы также сталкивались с внешними ограничениями, включая трудности с получением доступа к рабочим

¹ Moore S., McKay S., Veale S. Statutory regulation and employment relations: the impact of statutory trade union recognition. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2013.

² Simms M., Holgate J., Heery E. Union voices: tactics and tensions in UK organizing. Ithaca : ILR Press, 2012.

³ Gall G. Sex worker union organising: an international study. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2006.

⁴ Holgate J. Organizing migrant workers: a case study of working conditions and unionization in a London sandwich factory // Work, Employment and Society. 2005. № 19 (3). P. 463–480.

⁵ Simms M. Managed activism: two union organising campaigns in the not-for-profit sector // Industrial Relations Journal. 2007. № 38 (2). P. 119–135.

местам, конкуренцию между профсоюзами и сопротивление со стороны работодателей¹.

Кроме того, возникли затруднения с созданием долговременных профсоюзных структур на рабочих местах и налаживанием коллективных переговоров. Во многих случаях коллективные переговоры вовсе не велись, но даже там, где они происходили, предусмотренная законом поддержка государства была слабой². Наконец, даже там, где были созданы профсоюзные организации, это существенно не изменило процесс вступления людей в профсоюз. Главным фактором оставались контакты на рабочем месте, а не кампании по оргнайзингу³.

В плане модернизации правительства лейбористов одной из первоочередных задач было стимулирование профсоюзов к сотрудничеству с работодателями ради «взаимной выгоды». Укрепление партнерских отношений с руководством приняло две основные институциональные формы.

Первой стало «соглашение о партнерстве», в рамках которого профсоюзы и работодатели шли на взаимные уступки в вопросах права на защиту занятости. В качестве примера можно упомянуть социальный диалог на крупных строительных площадках, объектах Олимпийских игр 2012 года и Терминале № 5 в Хитроу. Заключенные там соглашения о партнерстве вовлекали профсоюзных работников в процесс принятия решений с целью предотвращения несчастных случаев, перерасхода средств и задержек, а также защиты трудовых норм⁴. Правительство продвигало это через «фонд партнерства».

Приводимые в исследованиях сравнительные данные о влиянии соглашений о партнерстве на оплату труда, количество рабочих мест и численность профсоюзов были неоднозначными⁵.

Опросы свидетельствуют о том, что предполагаемые выгоды предназначались больше для менеджеров, чем для работников⁶, а также

¹ *Heery E. et al. Union organizing in Britain: a survey of policy and practice // International Journal of Human Resource Management. 2000. № 11 (5). P. 986–1007.*

² *Ewing K. D. The function of trade unions // Industrial Law Journal. 2005. № 34 (1). P. 1–22.*

³ *Waddington J., Kerr A. Joining UNISON: does the reform of a union organising strategy change how members perceive their recruitment? // Industrial Relations Journal. 2015. № 46 (3). P. 187–207.*

⁴ *Deakin S., Koukiadaki A. Governance processes, labour–management partnership and employee voice in the construction of Heathrow terminal 5 // Industrial Law Journal. 2009. № 38 (4). P. 365–389.*

⁵ *Kelly J. Social partnership agreements in Britain: labor cooperation and compliance // Industrial Relations. 2004. № 43 (1). P. 267–292.*

⁶ *Guest D. E., Peccei R. Partnership at work: mutuality and the balance of advantage // British Journal of Industrial Relations. 2001. № 39 (2). P. 207–236.*

о том, что отсутствие материальных стимулов подрывало поддержку партнерства среди профсоюзных активистов¹. К началу 2000-х годов несколько генеральных секретарей национальных профсоюзов, продвигавших партнерские отношения, были заменены так называемым неуклюжим отрядом генеральных секретарей, критикующих политику Лейбористской партии в целом и социального партнерства в частности².

Вторая форма социального партнерства заключалась в расширении доступа работников к обучению. Правительство финансировало проекты с использованием «профсоюзного фонда обучения» и создало новый вид статуса для представителя работника, «профсоюзного представителя», закрепленный в уставе. TUC создал координационную структуру под названием «Unionlearn». Оценки выявили многочисленные индивидуальные успехи и положительный эффект для работников, которые с наименьшей вероятностью имели доступ к образованию, но не было доказательств того, что они помогли профсоюзам обратить вспять процесс сокращения их членов³.

Забастовочное движение в Великобритании в последнее десятилетие было на исторически низком уровне. Профсоюз, мобилирующий своих членов на борьбу, возрождающий свои структуры на рабочих местах, определяющий отношения с руководством как «мы против них» и преследующий цели социальной справедливости, а не только узкие экономические интересы, представлял исключение из общей тенденции упадка профсоюзного движения. Например, Национальный союз железнодорожных, морских и транспортных рабочих (RMT) за этот период расширился отчасти благодаря успешной мобилизации работников лондонского метро на ряд забастовок⁴. Также профсоюз PCS увеличил свое влияние среди государственных служащих благодаря активистам левого толка, организовав серию коротких забастовок, отказавшись от соглашения о партнерстве с руководством и добившись особого успеха в организации молодых работников. И у RMT, и у PCS была высокая численность и энергичное руководство левой ориентации⁵.

¹ *Martínez Lucio M., Stuart M.* Assessing the principles of partnership: workplace trade union representatives' attitudes and experiences // *Employee Relations*. 2002. № 24 (3). P. 305–320.

² *Ibid.*

³ *Wallis E., Stuart M., Greenwood I.* “Learners of the workplace unite!”: an empirical examination of the UK trade union learning representative initiative // *Work, Employment and Society*. 2005. № 19 (2). P. 283–304.

⁴ *Darlington R.* Union militancy and left-wing leadership on London underground // *Industrial Relations Journal*. 2001. № 32 (1). P. 2–21.

⁵ *Hodder A.* Organising young workers in the Public and Commercial Services union // *Industrial Relations Journal*. 2014. № 45 (2). P. 153–168.

Происходили также забастовки из-за проблем с рабочими местами и рынком труда. Одна из самых мощных была связана с волной иммиграции, последовавшей за расширением ЕС в 2004 году и ростом востребованности рабочих мест после принятия правительством Великобритании решения не вводить переходный период. В 2005 году в *Gate Gourmet* возник спор о замене преимущественно азиатской женской рабочей силы польскими агентскими работниками¹. Квалифицированные рабочие-строители, представляемые Объединенным союзом (*Unite*), протестовали против использования внештатных работников (по причине неудовлетворительной заработной платы и плохих условий труда) на нефтеперерабатывающем заводе *Lindsey* в северной Англии². В случае с *Lindsey* в средствах массовой информации основное внимание уделялось лозунгу некоторых бастующих «Рабочие места в Британии — для британских рабочих», хотя официальной целью профсоюза было включение мигрантов в коллективные договоры. В 2008–2011 годах стюардессы *British Airways* провели ряд забастовок из-за увеличения нагрузки, введенной руководством в одностороннем порядке³. В 2002–2004 годах произошел крупный спор в общенациональном масштабе о заработной плате, в котором приняли участие пожарные. Правительство лейбористов вмешалось в спор, чтобы подавить забастовку, что ускорило отдаление профсоюза от Лейбористской партии⁴.

Эти случаи свидетельствовали о сохранении духа солидарности среди части членов профсоюзов и эффективности профсоюзной мобилизации на рабочих местах. Они также показали, что правительство и лейбористские средства массовой информации по-прежнему враждебно относятся к забастовочному движению. Такая смесь радикализма и низовой демократии никогда не поддерживалась более крупными профсоюзами, которые в качестве основной стратегии выбирали партнерство между работниками и работодателями (как в *USDAW*) и подражали управленческим методам своих рабо-

¹ *Pearson R., Anitha S., McDowell L.* Striking issues: from labour process to industrial dispute at Grunwick and Gate Gourmet // *Industrial Relations Journal*. 2010. № 41 (5). P. 408–428.

² *Barnard C.* “British jobs for British workers”: the Lindsey Oil Refinery dispute and the future of local labour clauses in an integrated EU market // *Industrial Law Journal*. 2009. № 38 (3). P. 245–277.

³ *Taylor P., Moore S.* Cabin crew collectivism: labour process and the roots of mobilization // *Work, Employment and Society*. 2014. № 29 (1). P. 79–98.

⁴ *Seifert R., Sibley T.* It’s politics, stupid: the 2002–2004 UK firefighters’ dispute // *British Journal of Industrial Relations*. 2011. № 49 (s2). P. 332–352.

тодателей (как в Unison). В случае USDAW партнерство между представителями труда и менеджмента было частью успешной стратегии расширения профсоюзного членства. Таким образом, в профсоюзном движении Великобритании существуют различные организации с противоположными стратегиями и моделями поведения.

Последним направлением деятельности профсоюзов была попытка стать более релевантными и привлечь различные категории населения, не относящиеся к их исторически сложившейся базе, в том числе женщины, сексуальные меньшинства, молодежь и работников с нестабильными условиями труда. По мнению руководства профсоюзов, это может не только принести пользу профсоюзам, но и помочь преодолеть раздробленность британских левых. В качестве примера приводятся действия социального предприятия — компании *Workers Beer* в Баттерси и Уондсворте¹ по разработке планов возрождения городов и регионального управления в рамках действий Лейбористской партии². Эта деятельность осуществлялась в тесном контакте с группами гражданского общества, помогающими работникам в решении проблем на рабочих местах³ и ориентирующимися на определенные этнические сообщества.

Однако обращение профсоюзов к гражданскому обществу имело свои ограничения. Культура профсоюзов сильно отличалась от культуры потенциальных партнеров из среды гражданского общества⁴. Например, при работе с религиозными сообществами те испытывали дискомфорт из-за «воинствующего секуляризма», заложенного в британской социалистической традиции.

В целом последние годы оказались крайне неудачными для профсоюзов. Членство продолжало уменьшаться, несмотря на органайзинг; в государственном секторе профсоюзы росли, но при этом в частном секторе сокращались, причем большими темпами. Выгоды от социального партнерства оказались односторонними: оно мало что могло предложить профсоюзам с точки зрения вовлечения новых членов или улучшения оплаты труда или занятости. Из-за структурной

¹ Районы Лондона.

² *Symon G., Crawshaw J.* Urban labour, voice and legitimacy: economic development and the emergence of community unionism // *Industrial Relations Journal*. 2009. № 40 (2). P. 140–155.

³ *Abbott B.* The emergence of a new industrial relations actor: the role of the citizens' Advice Bureaux? // *Industrial Relations Journal*. 1998. № 29 (4). P. 257–269.

⁴ *Tapia M.* Marching to different tunes: commitment and culture as mobilizing mechanisms of trade unions and community organizations // *British Journal of Industrial Relations*. 2013. № 51 (4). P. 666–688.

слабости большей части профсоюзов забастовки становились все более редкими, и только профсоюзами PCS и RMT они были включены в общую стратегию активизации действий через массовую мобилизацию членской базы. Лейбористское правительство спонсировало широкий спектр проектов модернизации профсоюзов, но это было сделано с целью предотвратить их возрождение как независимой силы.

В течение 2010–2015 годов профсоюзы постарались мобилизовать ресурсы для борьбы с рядом политических инициатив государства. Но правительство фактически подорвало их организационный ресурс, сократив занятость в государственном секторе — главном оплоте профсоюзов, и нанесло удар по их структурным ресурсам путем сужения трудовых прав и прав на социальное обеспечение работников, а также введения политики жесткой экономии, которая привела к сокращению рабочих мест.

В других странах Европы протесты против жесткой экономии привели к смене правительств, но британские консерваторы лишь увеличили количество своих мест в парламенте. Безработица снизилась, но это не улучшило возможности рабочих на рынке труда, в том числе из-за ограничений на забастовки и сокращения мер социальной защиты.

Структурные и институциональные ресурсы современных тред-юнионов невелики, их организационные ресурсы сокращаются. Профсоюзы отчетливо представляют проблемы британских рабочих: низкая заработная плата, отсутствие гарантий занятости, неадекватные пенсии и угроза системе социальной защиты. Но они слишком слабы, чтобы добиться уступок от правительства и работодателей, из-за недостаточной способности к сопротивлению, ограниченной численности и возможности участия в переговорном процессе.

Другим серьезным актом давления Консервативной партии на профсоюзы стал законопроект о профсоюзах, который оказался приоритетным для нового правительства. В законопроекте предлагалось требование как минимум 50-процентной явки работников для голосования о забастовках, причем для их проведения в «важных государственных службах» также требуется поддержка не менее 40 % лиц, имеющих право голоса. При этом удвоение срока уведомления должно быть сделано профсоюзами до забастовки, что может составить от 7 до 14 дней. Законопроект позволял работодателям использовать работников частных агентств занятости для замены бастующих. Он предусматривал штрафы в размере до 20 тыс. фунтов стерлингов для профсоюзов за неоднократное несоблюдение требования для пи-

кетчиков носить официальные нарукавные повязки¹. Генеральный секретарь ТUC Фрэнсис О'Грэйди заявил, что законопроект является «самой большой атакой на профсоюзы за 30 лет», в то время как сэр Пол Кенни из GMB сказал, что «он будет готов пойти в тюрьму, если будут приняты такие меры, как штрафы за неиспользование пикетчиками нарукавных повязок»². Опросы, проведенные *YouGov*, показали, что подавляющее большинство (около 70 %) не одобряет некоторые положения законодательства, такие как новые правила и ограничения пикетирования, но при этом поддерживает дополнительные ограничения для забастовочных действий³.

Палата лордов дважды проголосовала против законопроекта⁴, но в 2016 году он был принят в несколько смягченной форме. Пятидесятипроцентный порог для участников голосования о забастовке сохранился, но было разрешено электронное голосование; требования относительно уведомления о забастовке и организации пикетов, а также взыскания взносов стали более гибкими. Поэтому до сих пор неясно, насколько репрессивным будет новое законодательство для профсоюзов.

Профсоюзное движение Великобритании существует на фоне продолжающейся фрагментации левых. С 1990-х годов многие профсоюзные деятели критиковали Лейбористскую партию за уступчивость предпринимателям. Смена руководства в сентябре 2015 года могла стать переломным моментом. Члены партии, несмотря на попытки части ее лидеров уйти вправо, в конечном счете подавляющим большинством проголосовали за Джереми Корбина — единственного кандидата. Корбин быстро завоевал популярность, что многих насторожило. Некоторые члены руководства Лейбористской партии говорили, что это свидетельствует о «стремлении партии никогда не побеждать»⁵; бывший премьер-министр Тони Блэр даже умолял

¹ *Umney C.* Finishing what Thatcher started // *Jacobin*. 2015. 13 Oct. URL: <https://www.jacobinmag.com/2015/10/corbyn-labour-conservatives-tube-strike>.

² *Coderre-LaPalme G., Greer I.* Dependence on a hostile state: UK trade unions before and after Brexit // *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. Brussels, 2018. P. 276–277.

³ TUC survey results // *YouGov*. 2015. Sept. URL: <http://bit.ly/2nw09Ps>.

⁴ *Morris N.* Trade Union Bill: Government defeated over plans to force union members to opt in to paying political levy // *The Independent*. 2016. 16 Mar. URL: <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/trade-union-bill-government-defeated-over-plans-to-force-union-members-toopt-in-to-paying-political-a6935246.html>.

⁵ *Wintour P.* Jeremy Corbyn's late nomination shakes up Labour leadership contest // *The Guardian*. 2015. 15 June. URL: <http://www.theguardian.com/politics/2015/jun/15/labour-leadership-contest-jeremy-corbyn>.

членов партии «не укрываться за левыми иллюзиями», а Аластер Кэмпбелл, бывший директор по коммуникациям, призвал партию голосовать за «кого угодно, кроме Корбина»¹.

Далеко не все профсоюзы поддержали Дж. Корбина. GMB, например, не дал никаких рекомендаций, сославшись на разногласия среди своих членов, а USDAW и Community поддержали других кандидатов. UNISON отложил вынесение рекомендации, что заняло почти на месяц больше, чем у UNITE. Тем не менее кампания Дж. Корбина привлекла тысячи новых членов партии, в результате чего он победил, набрав в первом туре почти 60 % голосов². После пяти лет агитации у UNITE и UNISON не было иного выбора, кроме как поддержать единственного кандидата, выступающего против политики жесткой экономии. Его первое выступление на конференции TUC в качестве лидера лейбористов было встречено «бурными аплодисментами» и тремя продолжительными овациями «от аудитории, которая слушала Тони Блэра в лучшем случае в урюмом молчании»³.

Тем не менее всеобщие выборы в 2015 году и голосование по Брекситу в 2016-м выявили раскол в обществе. Выборы показали, что избиратели на юге Англии расходятся во мнениях с избирателями Северной Англии, Уэльса, Северной Ирландии, Шотландии и внутреннего Лондона.

Голосование по Брекситу обострило проблемы профсоюзов. Их заявления после голосования отличались неопределенностью в отношении индивидуальных трудовых прав, завоеванных за долгие годы благодаря транспонированию директив ЕС, продолжающемуся участию в ЕС в качестве экспортного рынка, доступности иностранных инвестиций, росту расизма и, возможно, самое главное — статусу миллионов граждан ЕС, живущих и работающих в Великобритании. Тот факт, что многие члены профсоюзов проголосовали за Брексит вопреки рекомендациям профсоюзов и Лейбористской партии, остались без внимания.

Хотя британские профсоюзы вели кампанию против Брексита, мало что указывает на то, что координация с коллегами из других европейских стран станет важной частью их будущих стратегий. Отча-

¹ *Mason R.* If Jeremy Corbyn wins leadership Labour faces ‘annihilation’, says Tony Blair // *The Guardian*. 2015. 13 Aug. URL: <http://www.theguardian.com/politics/2015/aug/12/tony-blairlabour-faces-annihilation-if-jeremy-corbyn-wins-leadership>.

² *Coderre-LaPalme G., Greer I.* Op. cit. P. 277.

³ *McSmith A.* They cheered, but unions have their doubts about Jeremy Corbyn // *The Independent*. 2015. 15 Sept. URL: <http://www.independent.co.uk/voices/comment/theycheered-but-unions-have-their-doubts-about-jeremy-corbyn-10502810.html>.

сти это наследие прошлого, потому что некоторые наиболее активные структуры британского профсоюзного движения — традиционно убежденные евроскептики, и их позиция подкрепляется неолиберальными инициативами Брюсселя¹. Однако непосредственной причиной проблем британских профсоюзов является правительство Великобритании, а не Европейская комиссия.

Британские профсоюзы с миллионами членов, которые платят взносы, и растущим потенциалом проведения кампаний демонстрируют, что они остаются важной частью общества и сильным фактором, влияющим в том числе на работодателей и тех работников, которые не вступают в профсоюзы. Но вся их деятельность оказывает лишь незначительное влияние на политику правительства и британскую модель капитализма, и неизвестно, приведет ли это к увеличению числа членов профсоюзов и росту общественного доверия.

4.2. ШВЕЦИЯ

В переговорах по заработной плате в 1950–1960-х годах доминировала концепция политики заработной платы крупнейшего профсоюзного объединения — Шведской конфедерации профсоюзов (LO) — модель Рена–Мейднера, названная в честь двух экономистов LO. Это была во многом безупречная посткейнсианская модель. Успех модели Рена–Мейднера был одновременно причиной и следствием сравнительно больших ресурсов шведского рабочего движения. Высокая численность профсоюзов и социал-демократическое правительство создали особые политические условия².

Переговоры по заработной плате были централизованы до уровня конфедерации с 1954 года по инициативе работодателей, которые после войны в Корее хотели сдерживать инфляцию. Однако вскоре инициатива в рамках централизованной системы перешла к профсоюзам³.

При полной занятости, дружественном социал-демократическом правительстве и высокой численности профсоюзов с большой степенью внутрипрофсоюзной идеологической сплоченности стала возможна амбициозная программа политики заработной платы. Модель

¹ *Umney C.* Managerial and mobilizing internationalism in the British docks and seafaring sector // *European Journal of Industrial Relations*. 2012. № 18 (1). P. 71–87.

² *Himmelstrand U. et al.* Beyond welfare capitalism: issues, actors and forces in societal change. L. : Heinemann, 1981.

³ *Fulcher J.* Labour movements, employers and the state: conflict and co-operation in Britain and Sweden. Oxford : Clarendon Press, 1991.

Рена–Мейднера предполагала утверждение принципа «равной платы за равный труд», в частности, с учетом макроэкономических условий, рынка труда и социальной политики в успешном социал-демократическом проекте, осуществляемом в Швеции с 1960-х годов¹.

Государство проводило политику полной занятости, которая усиливала переговорную позицию профсоюзов. Профсоюзы использовали это для того, чтобы добиться перераспределения доходов от капитала к труду, что снижало прибыль компаний. Благодаря принципу «равная плата за равный труд» профсоюзное единство укреплялось, а заработная плата уравнивалась.

Таким образом, получение прибыли служило целям перераспределения.

Важно, что распределение капитала и рабочей силы на макроэкономическом уровне было прямым объектом и следствием переговоров и стратегии профсоюзов в рамках модели Рена–Мейднера².

Основные изменения в системе коллективных переговоров произошли после либерализации рынков капитала в конце 1980-х годов и последующего краха — так называемого банковского кризиса в странах Северной Европы в начале 1990-х годов. Кризис привел к резкому падению ВВП в период с 1992 по 1994 год и драматическому росту безработицы с обычного уровня в 2–3 до 7–9 %. После этого политика в области заработной платы, как и вся экономическая политика, была коренным образом реформирована³.

Отправной точкой послужил уход Союза шведских металлистов и их коллег из Шведской ассоциации мастерских (Verkstadsföreningen) из централизованной переговорной системы. Союз шведских металлистов был недоволен отсутствием гибкости в формировании заработной платы на местах⁴.

Политика полной занятости, проводимая со времени первого кейнсианского бюджета Эрнста Вигфорса 1932 года, была отменена в 1990 году в результате инфляционного давления, что послужило основанием для отказа от кейнсианства и обращения к монетаризму. На этом фоне профсоюзы не только согласились, но и сыграли ве-

¹ *Ryner M.* Capitalist restructuring, globalisation, and the third way: lessons from the Swedish model. L.: Routledge, 2002.

² *Meidner R.* Samordning och solidarisk lönepolitik under tre decennier // Sju forskningsrapporter utgivna till LO:s 75 ars jubileum. Stockholm: Bokförlaget Prisma, 1973.

³ *Lindvall J.* The politics of purpose: Swedish economic policy after the golden age // *Comparative Politics*. 2006. № 38 (3). P. 253–272.

⁴ *Ahlén K.* Swedish collective bargaining under pressure: inter-union rivalry and incomes policies // *British Journal of Industrial Relations*. 1989. № 27 (3). P. 330–346.

душую роль в принятии политики корпоративизма как наименьшего из возможных зол.

«Европейская норма» стала основой для Промышленного соглашения 1996 года (*Industriavtalet*, или IA) — общего соглашения для всех участников переговоров в промышленности — и в рамках LO посредством так называемого проекта LISA¹. Порядок установления заработной платы IA заключается в том, что переговоры по IA заканчиваются первыми, и все другие соглашения следуют норме IA в отношении размера увеличения заработной платы в процентах. Таким образом, Секретариат местного самоуправления координировал переговоры и распределение заработной платы внутри коллектива наемных работников на основе того, что позволяла «европейская норма»².

В результате корпоративные коллективные договоры были сохранены в более неформальной и отраслевой форме, что вполне соответствовало европейским тенденциям того времени, со сдвигом в сторону корпоративизма.

Именно на этом фоне шведская профсоюзная практика и трудовые отношения пережили финансовый кризис и Великую рецессию и сыграли свою роль в кризисном регулировании. Спад в Швеции был глубоким, но коротким, с сокращением на 0,7 % ВВП в 2008 году и на 5,1 % — в 2009-м. Однако уже к 2010 году объем производства восстановился и вырос на 5,7 % в 2010 году и на 2,7 % — в 2011-м. С тех пор рост был не очень высоким, но стабильным, среднегодовые темпы составляли 1,6 %³.

Очевидно, что случай Швеции довольно хорошо согласуется с идеальным типом национально ориентированного корпоративизма.

В отличие от других стран Европы, Швеция преуспела в экспорте продукции информационно-коммуникационных технологий, в том числе услуг в области исследований и разработок, маркетинга, телекоммуникаций, информационных услуг, транспортных перевозок

¹ *Andersen S. K. et al. Changes in wage policy and collective bargaining in the Nordic Countries: a comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden // Wage bargaining under the new European economic governance / eds. G. van Gyes, T. Schulten. Brussels : ETUI, 2015. P. 147.*

² *Ryner M. Swedish trade union consent to finance-led capitalism: a question of time // Public Administration. 2013. № 91 (4). P. 823–839.*

³ *Trade union density // OECD.Stat. URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD> ; Pontusson J. Unionization, inequality and redistribution // British Journal of Industrial Relations. 2013. № 51 (4). P. 797–825.*

и нематериальных прав (патенты и лицензии), что значительно повлияло на занятость и рост потребления в стране¹.

Несмотря на рост неравенства и безработицы, значительная часть работников в Швеции интегрирована в модель роста на рынке труда и многие профсоюзы видят преимущества существующей системы.

Трансформация системы производственных отношений и профсоюзной стратегии от модели Рена–Мейднера к корпоративизму интерпретируется как защитное отступление, отражающее некоторое ослабление ресурсов шведских профсоюзов.

Одним из важнейших индикаторов силы профсоюзов является их численность. Современная доля охвата профсоюзным членством — около 69 % (в 2015 г.). Это не просто высокий, а рекордный показатель в международном профсоюзном движении². Уровень охвата коллективными переговорами не менее интересен. В 2013 году он составил 89 %, снизившись после пика в 94 %, достигнутого в конце 2005 года. Для сравнения, в «золотой век» шведских профсоюзов — в 1960-х годах — этот показатель составлял 75 %, в 1970-м — 78 %, в 1975-м — 85 %, в 1980-м — 88 %, в 1985-м — 91 % и продолжал расти в течение 1990-х и до 2005 года³.

Одна из причин снижения возможностей, несмотря на эти все еще довольно благоприятные показатели, связана с качественным составом профсоюзов, который в последние десятилетия резко изменился. Эти изменения привели к разнообразию предпочтений членов профсоюзов, что все больше затрудняет их сплочение на основе единой концепции социальной политики, такой как модель Рена–Мейднера в послевоенный период.

В Швеции различие между рабочим (*arbetare*) и государственным чиновником (*tjänsteman*) является основополагающим с точки зрения коллективных договоров и организации профсоюзов. Хотя до 1980-х годов подавляющее большинство профсоюзных активистов являлись членами социал-демократически настроенной конфедерации профсоюзов LO, сегодня большинство членов профсоюзов входят в Цен-

¹ *Baccaro L., Howell C. Trajectories of neoliberal transformation // European industrial relations since the 1970s. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2017.*

² *Kjellberg A. Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund // Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility : Research report 2013:1 (version updated 8 March 2016). Lund : Lund University, 2016.*

³ ICTWSS (5.0) Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2018. URL: <http://www.uva-aiaa.net/en/ictwss>.

тральную организацию *профсоюзов* служащих Швеции (ТСО) или в Шведскую конфедерацию профессиональных ассоциаций (SACO).

Сегодня средний служащий с большей вероятностью будет членом профсоюза, чем средний рабочий: в первой группе в 2015 году — 74 %, во второй — 63 % (табл. 4). Как правило, уровень профсоюзного членства в государственном секторе выше, чем в частном: 81 и 64 % соответственно в 2015 году¹. В сфере производства 76 % рабочих являются членами профсоюзов, но в строительстве этот показатель снизился до 65 %, а в сфере частных услуг — до 51 %. Это связано с изменением системы страхования по безработице, которое осуществляется профсоюзами. В 2006–2014 годах правоцентристское правительство сделало его дороже, поставив систему страхования в зависимость от уровня безработицы среди членов профсоюзов. Членство в профсоюзах с высокими страховыми тарифами и высоким уровнем безработицы значительно сократилось².

Среди служащих с 2006 по 2015 год численность профсоюзов сократилась с 77 до 74 %, среди рабочих — с 77 до 63 %. Это усиливает долгосрочную тенденцию к росту профсоюзов белых воротничков.

Таблица 4

Численность охвата профсоюзным членством по секторам экономики (%)

Сектора экономики	2006	2010	2015
Синие воротнички			
Производство	84	79	76
Строительство	81	71	65
Частные услуги	66	57	51
Государственный сектор	87	83	77
Общее количество	77	69	63
Белые воротнички			
Производство	80	77	80
Частные услуги	65	63	66
Государственный сектор	89	86	83
Общее количество	77	73	74

Источник: Kjellberg A. Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund // Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility : Research report 2013:1 (version updated 8 March 2016). Lund : Lund University, 2016. P. 9.

¹ Kjellberg A. Op. cit.

² Ibid. P. 32–53.

Политические предпочтения профсоюзов во многом зависят от социального состава их членов.

Правоцентристское правительство 2006–2014 годов сделало участие в страховании на случай безработицы более дорогим, что повлияло на численность профсоюзов, но трудовое законодательство при этом затронуто не было. Основные реформы трудового законодательства 1970-х годов (MBL, LAS, FML) в основном остаются в силе: избранные профсоюзные активисты имеют право выполнять профсоюзную работу в течение оплачиваемого рабочего времени, увольнения должны осуществляться по принципу «последний по стажу» и т. п. Что касается права на забастовки и бойкоты солидарности, то работодатели считают, что профсоюзы обладают широкой свободой для начала трудовых конфликтов¹. В отчете аналитического центра, ориентированного на работодателей, подчеркивается, что группа мелких или средних профсоюзов несет ответственность за большую долю конфликтов: электрики, докеры, Союз синдикалистов, строители, профсоюз художников и транспортники².

В 2000-х годах резко возросла распространенность краткосрочных контрактов. В результате правила, которые применяются только к работникам, занятым полный рабочий день, стали менее важными. В 1997 году работодатели получили право нанимать до пяти человек по срочным контрактам без указания конкретной причины. С 2007 года работодатели могут нанимать любое количество таких работников. Через два года люди, работающие по срочному контракту, могут получить постоянную должность, но если их статус изменился в течение этих двух лет, то это правило не применяется. Доля работников по срочным контрактам увеличилась с 13 % в 1995 году до 16 % в 2012-м³.

Таким образом, институциональные ресурсы профсоюзов были ослаблены.

Это сокращение полномочий по определению повестки дня в значительной степени связано с важнейшим ресурсом — отношениями между профсоюзами и Социал-демократической партией. Эти отношения значительно ухудшились с 1980-х годов. Идеологическое и интеллектуальное влияние профсоюзов сегодня менее ощутимо, чем раньше. Это связано с усилением неоднородности профсоюзов, при

¹ *Karlson N., Lindberg H.* Den svenska modellen vid vägs ände? URL: <https://www.nationalekonomi.se/filer/pdf/37-3-nkhl.pdf>.

² *Lindberg H.* Konflikt, konkurrens och korporativa karteller: nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på svensk arbetsmarknad 1993–2005. Stockholm : Ratio Institute, 2006.

³ *Berglund T., Esser I.* Modell i förändring: Landrapport om Sverige. Oslo : Fafo, 2014.

этом многие профсоюзы SACO поддерживают консервативную экономическую политику.

Опросы показывают довольно скептическое отношение к профсоюзам. В 2013 году в основном шведском опросе общественного мнения — опросе SOM, ежегодно проводимом политологами в Гётеборгском университете, только 27 % респондентов заявили, что доверяют профсоюзам; 41 % — что не имеют ни положительного, ни отрицательного отношения к профсоюзам, а 32 % — что почти или совсем не доверяют профсоюзам¹. В целом на 5 % больше сказали, что у них скорее отрицательное мнение, чем положительное.

Исследователь Jesper Enbom (2009) посвятил диссертацию следующему парадоксу. Хотя шведское профсоюзное движение часто считается одним из самых сильных в мире, из социологических опросов видно, что оно имеет серьезные проблемы с имиджем. Образ эгоистичных профсоюзных боссов (*fackrapprag* по-шведски) — широко известное клише, хотя большинство работников в Швеции по-прежнему являются членами профсоюзов.

Усиление разнообразия членской базы шведских профсоюзов ведет к противоречиям при формировании повестки дня. Некоторые профсоюзы, объединяющие специалистов высшей школы и науки, уже давно высказываются против любых общих соглашений о заработной плате, которые ограничивают их возможности на рынке труда. Они выступают за заключение более выгодных соглашений о заработной плате и предпочитают заключать их без заранее установленной оплаты. По их мнению, повышение зарплаты должно определяться на индивидуальном уровне². В отличие от этого, некоторые профсоюзы промышленного сектора (строительство, транспорт) полагают, что стороны социального диалога слишком консервативны в этих вопросах и что работники сферы услуг находятся в невыгодном положении, потому что им, в отличие от производственных рабочих, зарплату не повышают.

Несмотря на все противоречия, шведская модель профсоюзного движения может стать краеугольным камнем прогрессивной альтернативы.

¹ *Holmberg S., Weibull L. Institutionsförtroende mellan berördhet och mediebevakning // Mittfara och marginal / eds. H. Oscarsson, A. Bergström. Göteborg : SOM-Institutet, 2014. P. 102.*

² *Danielsson Öberg A., Öberg T. Ledartröja eller tvångströja? Den svenska lönebildningens ansikten eller berättelsen om hur vi hamnade här. Stockholm : Premiss, 2015.*

4.3. НИДЕРЛАНДЫ

До 1980-х годов численность профсоюзов в Нидерландах составляла более 35 % от числа работающих, но в течение последующих десятилетий профсоюзы фиксировали серьезные потери в своих рядах из-за масштабных сокращений рабочих мест в производстве¹.

К 2007 году численность профсоюзов в Нидерландах снизилась до 23 %. При этом оплачиваемые профсоюзные работники доминируют, а ориентированный на обслуживание членов союза характер голландского рабочего движения усугубляет тенденцию к пассивности своих участников.

Преобладающая власть конфедераций над членскими организациями профсоюзов препятствует проведению более децентрализованной профсоюзной политики. В попытке предотвратить снижение членства и решить свои организационные и финансовые проблемы профсоюзы Нидерландов проводят политику слияния своих организаций². Самый наглядный пример — многосекторный профсоюз FNV Bondgenoten (FNV-Allies), являющийся результатом слияния в 1998 году профсоюзов, представляющих работников промышленности, пищевой отрасли, сферы услуг и транспорта. FNV Bondgenoten — основной профсоюз в частном секторе и наиболее влиятельный филиал Конфедерации профсоюзов Нидерландов (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV). Он начал предлагать свои услуги членам профсоюза. С долей в 63 % от всех членов профсоюза в 2007 году FNV по-прежнему является крупнейшей конфедерацией в стране.

Нидерландские профсоюзы занимают довольно прочную позицию в системе социально-трудовых отношений, хотя и не на уровне компаний, что, вероятно, также объясняет, почему у них меньше стимулов для организации работников. Тем не менее в 2001 году распространение коллективных договоров на всех работников было поставлено под сомнение парламентом Нидерландов из-за сокращения членства в профсоюзах, что вело к потере репрезентативности профсоюзного движения³. Кроме того, тесное сотрудничество между «традиционными» профсоюзами ослабло из-за конкуренции. Они также сталкиваются с усилением конкуренции со стороны небольших

¹ CBS (Statline). 2008.

² Visser J., Hemerijck A. A 'Dutch miracle': job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands. Amsterdam : Amsterdam Univ. Press, 1997.

³ Gestel N. van, Beer P. de, Meer M. van der. Het hervormingsmoeras van de verzorgingsstaat: veranderingen in de organisatie van de sociale zekerheid. Amsterdam : Amsterdam Univ. Press, 2009.

независимых профсоюзов, которые приобретают все большее значение и, как правило, подрывают коллективные соглашения, идя навстречу требованиям работодателей об исключениях.

В последние годы также были созданы новые профсоюзы. Наиболее известным с точки зрения освещения в СМИ является Альтернативный профсоюз на основе Интернета (Alternatief voor Vakbond, AVV). Созданная в 2005 году AVV обвинила существующие профсоюзы в том, что они защищают интересы только стареющих основных работников и упускают из виду другие группы, в частности молодых работников. AVV считает, что забастовочный фонд не нужен, чем объясняются невысокие издержки членства в этом профсоюзе. При этом вопрос об успехе в привлечении большого числа членов AVV остается открытым.

В 2006 году в качестве альтернативы традиционному членству профсоюз De Unie — член Федерации общественных работников¹, и Союз сферы услуг — член Христианской национальной конфедерации профсоюзов также создали профсоюзные объединения в Интернете. Фактически это веб-платформы, ориентированные на так называемое «интернет-поколение», которые оказывают помощь через службы поддержки и предлагают скидки на связанные с трудоустройством услуги, такие как программы обучения или профориентации. Наконец, только в 2005 году другой традиционный союз, FNV, который закрыл свою молодежную секцию в 1995 году, создал новую сетевую организацию с целью выражения мнений молодежи независимо от конфедерации.

Нидерландские профсоюзы пересмотрели свое скептическое отношение к работе с частичной занятостью еще в начале 1990-х годов из-за быстрого перехода к экономике, характеризующейся частичной занятостью женщин². Их подход к сотрудникам, занятым неполный рабочий день, не отличался от так называемой консенсусной «польдерной модели»³ с акцентом на национальное социальное партнерство. В целях устранения неравенства в праве на работу и социальное обеспечение между работниками с частичной и полной занятостью предпочтение было отдано изменению законодательства

¹ Общественные работники — наемные работники, занятые в государственных секторах социальных услуг, но не имеющие при этом юридического статуса государственного служащего.

² *Visser J.* The first part-time economy in the world: a model to be followed? // *Journal of European Social Policy*. 2002. № 12 (1). P. 23–42.

³ Польдерная модель — взаимоотношения работодателя и работника, строящиеся на системе переговоров.

и заключению коллективных соглашений, что привело к «нормализации» неполной занятости и гибкости переговоров. В отношении временных работников профсоюзы проводили такую же политику, как и в отношении частично занятых. Хотя долгое время они выступали против временного трудоустройства, позже их политика перешла к регулированию труда временных работников на основе коллективных договоров и законов, что привело к принятию в 1999 году Закона о гибкости и безопасности.

Тем не менее сегодня, в дополнение к попыткам устранить разногласия посредством коллективного договора или законодательства, некоторые профсоюзы прилагают усилия для организации нестандартно занятых работников.

С 1990-х годов членские организации Федерации профсоюзов Нидерландов (FNV) предпринимали инновационные инициативы, ставили эксперименты и запускали небольшие проекты по мотивации профсоюзного членства, хотя больше внимания уделялось предоставлению услуг, чем вовлечению членов профсоюзов в активную деятельность. Американский международный союз работников сферы обслуживания обучил чиновников FNV Bondgenoten, работающих в клининге, сельском хозяйстве и других секторах, внедрять «модель организации». Недавно FNV Bondgenoten принял решение в поддержку организации профсоюзов: увеличить количество участвующих в органайзинге и уделять больше внимания исследованиям. Было проведено несколько организационных кампаний в секторе клининга (в Маастрихте, Гааге, Утрехте и др.). В 2009 году после неудачных переговоров о заработной плате в секторе клининга FNV Bondgenoten представила «белую книгу», описывающую условия труда в этом секторе. В качестве ответа на пробел в представительстве FNV Norecabond (Союз персонала отелей, ресторанов и кафе) привлек членов и не членов профсоюза к работе по ознакомлению с требованиями работников при обсуждении нового коллективного договора и использовал кол-центр для информирования участников и найма новых членов.

В 1998 году профсоюз работников строительной и деревообрабатывающей промышленности стал оказывать поддержку так называемым «работодателям без персонала» (Zelfstandigen Zonder Personeel, ZZP). Впоследствии был создан отдельный профсоюз работников, занятых на индивидуальной основе в строительном и лесном секторах. FNV Bondgenoten также организовала отдельную ассоциацию для работников, занятых на индивидуальной основе в сельском хозяйстве,

здравоохранении, сферах торговли, транспорта и других услуг. Эта ассоциация, называемая FNV Zelfstandige Bondgenoten, также была признана автономным профсоюзом в рамках конфедерации FNV.

Вслед за FNV Христианская национальная конфедерация профсоюзов (Christelijk Nationaal Vakverbond, CNV), вторая по численности в Нидерландах, в 2007 году также решила организовать работников за свой счет, разрешив двойное членство в новой федерации и отраслевых федерациях. Профсоюзы, занимающиеся исключительно индивидуальной трудовой деятельностью, в отличие от других профсоюзов, постоянно увеличивают число своих членов.

Работники, занятые на индивидуальной основе, требуют большего внимания, чем остальные, поскольку их проблемы сложно решить на основе коллектива. В частности, переговоры о коллективных договорах для самозанятых работников достаточно условны, так как соглашения о заработной плате не имеют силы закона¹. Поскольку самозанятые работники широко рассеяны, то услуги и информация часто предлагаются им через интернет-платформы. Нидерландские профсоюзы с их традиционным акцентом на «модель обслуживания», похоже, хорошо подготовлены к защите данной категории работников, особенно в том, что касается улучшения охвата их социальными пособиями. Хотя способы вовлечения данной категории работников являются инновационными, их организация в некоторых секторах, таких как искусство и средства массовой информации, не нова для профсоюзов. Таким образом, хотя самозанятые работники склонны к индивидуалистической ориентации, это не является реальным препятствием для их объединения.

Поскольку самозанятые образуют отдельную группу, отличную от обычных работников, профсоюзы стремятся не интегрировать их в существующие профсоюзные структуры, а создавать секции в рамках действующих профсоюзов, как в Германии, или специализированные профсоюзы, как в Нидерландах.

Профсоюзы издавна защищали интересы работников, имеющих стандартный трудовой договор. Во многих случаях они открыто выступают против нестандартных соглашений о трудоустройстве, поскольку такие соглашения зачастую означают снижение заработной платы и ухудшение условий труда. Но традиционные основы членства в профсоюзах становятся все менее значимыми, а не охваченные

¹ Schmidt W. et al. Verbundene Divergenzen: Krise, Austeritätspolitik und Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors in Großbritannien, Schweden, Spanien und Deutschland. Tübingen : Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur, 2017. P. 114–117.

профсоюзами зоны экономики растут, поэтому профсоюзы, понимая потенциал нестандартных форм занятости, по большей части стали признавать их как средство, позволяющее в некоторых случаях остаться или восстановиться на рынке труда.

Кроме того, профсоюзы столкнулись с необходимостью решения проблем нестандартного труда. Отношение нестандартно занятых работников к профсоюзам может показаться позитивным, но эти группы обычно требуют больших затрат для организации. Они работают в небольших фирмах на фрагментированных и рассредоточенных рабочих местах с высокой текучестью кадров и низким присутствием профсоюзов. Профсоюзы должны находить новые стратегии проникновения на эти рабочие места, а также усиливать реагирование на интересы нестандартно занятых работников, которые могут быть более разнородными и в некоторых случаях отличаться от интересов обычных работников.

Нидерландские профсоюзы традиционно полагаются на социальное партнерство для защиты интересов своих членов. По крайней мере до начала XXI века «организационная модель» была далеко не основной в мерах профсоюзов Нидерландов по активизации своей деятельности.

Профсоюзы Нидерландов попытались остановить снижение своей численности, повысив свое влияние и финансовую жизнеспособность путем объединения. Тем не менее некоторые недавние профсоюзные инициативы, адресованные работникам с нестандартной занятостью, были основаны на использовании англосаксонских методов органайзинга, хотя в обеих странах традиционная «модель обслуживания» остается основополагающей. Со структурной точки зрения можно выделить по крайней мере два основных институциональных изменения, которые обеспечивают стимулы для возобновления усилий по набору персонала.

Во-первых, даже несмотря на то, что усиление конкуренции в профсоюзах является «символическим», недавние дебаты поставили под сомнение репрезентативность «традиционных» профсоюзов. Во-вторых, ослабление институциональной позиции «традиционных» профсоюзов дало толчок к активной организации работников. Эти два фактора согласуются с тем, что в исследованиях делается упор на ухудшение институциональной среды как обоснование необходимости для профсоюзов активизировать свои усилия по вовлечению новых членов.

Профсоюзные работники в Нидерландах часто уделяют внимание преимущественно официальным консультациям, что затрудняет более традиционную деятельность.

Предполагается, что успешная организационная работа позволит достичь «критической массы» профсоюзных работников-активистов, что, вероятно, станет предпосылкой для усиления роли профсоюзов.

Наконец, хотя в последние десятилетия наблюдалось значительное увеличение нестандартной занятости, большинство работников все еще имеют обычные трудовые договоры. Тем не менее профсоюзы испытывают трудности с сохранением своего традиционного ядра, поскольку членство в профсоюзах сильнее всего сокращается среди работников, занятых полный рабочий день или имеющих постоянную работу. Излишне говорить, что экономические проблемы не облегчают прием и удержание членов профсоюзов. Укрепление мотивации профсоюзного членства может произойти, когда профсоюзы сосредотачивают свою работу на усилении переговорных возможностей на рабочих местах вместо простого увеличения числа членов профсоюзов. Успех «организационной модели» в Великобритании до сих пор был довольно скромным. Таким образом, можно сделать предварительный вывод, что надлежащее сочетание «традиционной» модели, построенной на обслуживании членов профсоюза, с распространением услуг на новые секторы экономики вкуче с методами органайзинга может оказаться более успешным¹.

В современном профсоюзном движении Нидерландов идет поиск сочетания сервисной модели с профсоюзным активизмом.

4.4. ГЕРМАНИЯ

Немецкие профсоюзы известны своей решающей ролью в преодолении последствий кризиса 2008 года и вкладом в «чудо сохранения рабочих мест в Германии». Трехстороннее кризисное управление во время Великой рецессии рассматривается как доказательство долговечности традиционной немецкой модели трудовых отношений с ее сильными институтами переговоров на рабочих местах

¹ *Behrens M., Dribbusch H.* Anti-unionism in a coordinated market economy: the case of Germany // *Global anti-unionism: nature, dynamics, trajectories and outcomes* / eds. G. Gall, A. Dundon. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2013. P. 83–103 ; *Gall G.* Trade union recognition in Britain: an emerging crisis for trade unions? // *Economic and Industrial Democracy*. 2007. № 28 (1). P. 78–109.

и на отраслевом уровне. Некоторые наблюдатели даже говорили о «возвращении профсоюзов» после периода упадка в политическую жизнь¹.

Состояние профсоюзов Германии всегда было тесно связано с моделью экономического развития страны, которая традиционно базируется на трех китах². Это, во-первых, высококонкурентный производственный сектор, в основе которого лежат автомобильная, машиностроительная и химическая отрасли. Эти секторы были основой экспортной модели роста, благодаря которой стало возможно послевоенное экономическое чудо Германии. Во-вторых, плотная сеть перекрестных пакетов акций и взаимосвязанного управления между крупными немецкими компаниями и ведущими универсальными банками, которые создали особую форму корпоративного управления, гарантирующую высокую степень стабильности. В-третьих, в немецкой послевоенной экономике доминировал государственный сектор, в том числе некоторые важные национальные монополии. Экономический успех германского послевоенного капитализма сопровождался высоким уровнем занятости, что укрепляло позиции профсоюзов на переговорах.

Однако в 1980-х годах в немецкой экономике начались глубокие изменения, которые трансформировали основные черты модели социального и экономического развития страны³. Эти изменения стали ответом на новые реалии в международной экономике, а также на новые экономические проблемы, вызванные объединением Германии. В результате Германия вступила в период нелиберальной реструктуризации, которая набрала силу как минимум в трех основных областях политики. Первой была либерализация и передача частным структурам государственных услуг, что привело к значительному сокращению государственного сектора⁴. Второй — дерегулирование финансовых рынков. Третьим направлением была социальная политика и рынок труда, где дерегулирование привело к значительно-

¹ Schmalz S., Dörre K. Der Machtressourcenansatz: ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens // Industrielle Beziehungen. 2013. № 21 (3). P. 217–237.

² Gibt es einen deutschen Kapitalismus? / eds. V. R. Berghahn, S. Vitols. Frankfurt am Main : Campus Verlag, 2006.

³ Lehndorff S. et al. From the 'sick man' to the 'overhauled engine' of Europe? Upheaval in the German model // European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries / eds. G. Bosch, S. Lehndorff, J. Rubery. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2009. P. 105–131.

⁴ Brandt T., Schulten T. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags // WSI-Mitteilungen. 2008. № 61 (10). P. 570–576.

му ослаблению социальной защиты и занятости, так что «нестабильность была институционализирована как существенная часть рынка труда»¹. Кроме того, в Германии значительно сократились основные институты производственных отношений, в частности, в сфере коллективных переговоров.

В течение 2000-х годов в Германии нарастал разрыв между процветающими экспортными отраслями и относительно слабым внутренним сектором экономики, что привело к различным рамочным экономическим условиям для отраслевых профсоюзных организаций. Относительно слабое развитие внутреннего спроса сильно повлияло на профсоюзы в сфере частных и государственных услуг, которые пострадали от приватизации и отсутствия государственных инвестиций².

Поскольку для отраслей последствия изменений в немецкой экономической модели для профсоюзов были различны, реакция профсоюзов на эти вызовы также была довольно разнообразной. В связи с этим исследователи немецкого профсоюзного движения предпочитают не говорить о немецких профсоюзах как о едином или однородном субъекте.

Стратегия и тактика немецких профсоюзов реализуются во взаимодействии с членской базой, работодателями, государством и гражданским обществом³. Современные исследователи выделяют четыре основные формы профсоюзных ресурсов: структурные, организационные, институциональные и общественные⁴.

Структурные ресурсы состоят из двух компонентов, основанных на положении работников на рынке труда и на предприятии. Чем труднее заменить рабочего, тем сильнее его рыночный ресурс. Это мотивирует заинтересованность профсоюзов в полной занятости, регулировании рынка труда или развитии профессиональных навыков своих членов. Структурные ресурсы определяются текущей экономической и социальной политикой, а также решениями работодателей по реструктуризации производственного процесса.

¹ *Nachtwey O.* Die Abstiegs-gesellschaft: über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin : Suhrkamp, 2016. P. 13.

² *Dörre K.* Die neue Konfliktformation: Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen // *Industrielle Beziehungen*. 2016. № 23 (3). P. 348–365.

³ *Gumbrell-McCormick R., Hyman R.* Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices. Oxford : Oxford Univ. Press, 2013. P. 2.

⁴ См.: *Silver B. J.* Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2003.

Организационные ресурсы основаны не только на численности, но и на способности успешно мобилизовать членов профсоюза. Этот ресурс особенно зависит от деятельности самих профсоюзов.

Институциональные ресурсы в значительной степени являются результатом политических процессов, направленных на развитие социального диалога и тем самым на смягчение классового противостояния. Институты экономического управления формируют не только способность профсоюзов организовывать и представлять работников, но также их позицию в коллективных переговорах и корпоративных действиях¹.

Все имеющиеся у профсоюзов возможности дополняются общественным ресурсом. Он состоит из двух основных компонентов. Первый — коалиционный ресурс, который базируется на способности профсоюзов создавать коалиции и действовать в рамках сетей гражданского общества, включая связь с политическими партиями. Второй можно назвать коммуникативным ресурсом, позволяющим профсоюзам успешно влиять на общественный дискурс и определение повестки дня².

Структурные ресурсы работников сильно зависят от ситуации на рынке труда. В 2017 году в Германии был самый низкий уровень безработицы в ЕС, а некоторые отрасли и регионы даже страдали от нехватки рабочей силы. Из-за растущей безработицы профсоюзы Германии долгое время испытывали постоянное сокращение своих структурных ресурсов, но в последнее время ситуация изменилась: их переговорные позиции значительно укрепились.

Помимо развития рынка труда на структурные ресурсы влияют и некоторые другие явления. Международная либерализация рынков, развивающаяся в процессе европейской интеграции, создала новые возможности для транснациональной реорганизации крупных производственных компаний. В частности, Германия интегрировала страны с низкой стоимостью рабочей силы в Центральной и Восточной Европе в свои транснациональные производственные цепочки. Чем больше компаний могут угрожать перемещением своего производства, тем больше сотрудников и профсоюзов испытывают давление со стороны работодателя, которому необходимо принять стратегию сокращения затрат.

¹ *Ebbinghaus B., Visser J.* When institutions matter: union growth and decline in Western Europe, 1950–1995 // *European Sociological Review*. 1999. № 15 (2). P. 135–158.

² *Urban H.-J.* Between crisis corporatism and revitalisation: trade union policy in the era of European financial market capitalism // *A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis — revisited* / ed. S. Lehndorff. Brussels : ETUI, 2015. P. 271.

В государственном секторе традиционное равновесие сил было нарушено приватизацией. Принимая во внимание, что работники в бывших государственных монополиях — на железнодорожном транспорте, на почте и в телекоммуникациях, а также большая часть медицинского персонала пользовались высокими расценками на свой труд и были защищены от конкуренции, в настоящее время частный транспорт, почтовые услуги и медицина являются теми областями, где появилась дешевая рабочая сила.

Между тем приватизация привела к увеличению числа работников бывших государственных служб, которые больше не связаны юридическим запретом на забастовки государственных служащих (например, машинистов поездов). Более того, поскольку производственный процесс все больше перемещается в тесно связанные транснациональные производственные сети, он также очень уязвим для забастовок. Это позволило говорить об увеличении структурных ресурсов профсоюзов¹.

В профсоюзном пространстве Германии доминирует Объединение немецких профсоюзов (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB). Общее число членов DGB достигло рекордного уровня (почти 12 млн) после объединения с профсоюзами Восточной Германии в 1991 году, но вскоре после этого членство резко сократилось. Общее снижение стало замедляться с 2010 года, когда некоторые филиалы DGB смогли переломить ситуацию (Dribbusch and Birke, 2016). В 2017 году в DGB насчитывалось около 6 млн человек, на которые приходится более трех четвертей всех членов профсоюзов в Германии (табл. 5).

Таблица 5

Членство в DGB на 2018 год²

Профсоюз	Общая численность	Доля от DGB, %	Мужчины, численность	Мужчины, %	Женщины, численность	Женщины, %
IG Бауэн-Аграр-Уmwельт	247 182	4,1	181 012	73,2	66 170	26,8
IG Горное дело, химия, энергетика	632 389	10,6	495 398	78,3	136 991	21,7
IG Образование и наука	279 389	4,7	78 930	28,3	200 459	71,7

¹ Losse B. Die unheimliche Macht der IG Metall // WirtschaftsWoche. 2012. 1 May.

² См.: Deutscher gewerkschaftsbund. URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>.

Окончание табл. 5

Профсоюз	Общая численность	Доля от DGB, %	Мужчины, численность	Мужчины, %	Женщины, численность	Женщины, %
IG Металл	2 270 595	38,0	1 860 526	81,9	410 069	18,1
IG Рестораны и питание	198 026	3,3	115 121	58,1	82 905	41,9
IG Полиция	190 931	3,2	142 341	74,6	48 590	25,4
IG Железные дороги и транспорт	187 396	3,1	146 737	78,3	40 659	21,7
IG Социальные службы и коммунальное хозяйство	1 969 043	33,0	939 087	47,7	1 029 956	52,3
DGB в целом	5 974 951	100,0	3 959 152	66,3	2 015 799	33,7

Второй по размеру конфедерацией является Федерация государственной службы Германии DBB (Beamtenbund und Tarifunion), включающая 1,3 млн человек, в том числе 915 тыс. государственных служащих.

Третье объединение — небольшая Христианская федерация профсоюзов Германии (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands, CGB). По заверению федерации, ее численность достигает примерно 280 тыс. человек, но эти данные оспариваются (Müller and Wassermann, 2015).

Наконец, есть несколько профессиональных союзов, не входящих ни в одну конфедерацию. Самым крупным из них является профсоюз врачей частных клиник и государственных служащих Германии (Marburger Bund, MB), в которую входит около 120 тыс. человек. Вместе с небольшим, но влиятельным объединением пилотов и бортиженеров (Vereinigung Cockpit) и Союзом немецких машинистов, связанным с DBB (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, GDL), MB представляет собой некий ренессанс классического профессионального союза.

В Германии влияние DGB на связанные с ним профсоюзы относительно слабо и в значительной степени ограничено представительскими вопросами и политическим лоббированием. Именно профессиональные союзы, входящие в DGB, организуют работников, действуют на рабочих местах и участвуют в коллективных переговорах. После периода реструктуризации и слияний число профсоюзов, связанных с DGB, уменьшилось до восьми. Двумя крупнейшими являются Ин-

дустриальный союз металлистов (IG Metall) и Объединенный профсоюз работников сферы услуг (ver.di), которые вместе составляют около 70 % всех членов профсоюза DGB и в каждом из которых примерно по 2 млн человек. Основа членской базы IG Metall — автомобильная промышленность, но в этом профсоюзе представлены также работники сталелитейной, текстильной и деревообрабатывающей отраслей. Ver.di, помимо государственного сектора, представляет около 200 отраслей в сфере частных услуг.

Численность профсоюзов (все федерации и независимые профсоюзы, вместе взятые) достигла своего пика в 1991 году после объединения Германии, когда 36 % работников были членами профсоюзов. К 2001 году этот показатель сократился до 20 %, а в 2017-м только 15 из 100 сотрудников были объединены в профсоюзы, 11 из них были членами профсоюза DGB. Численность профсоюзов отражает существенные различия между отраслями. Автомобильная промышленность, в основе которой лежат крупные производители, сравнительно хорошо организована: на некоторых традиционных автозаводах все еще до 90 % и более работников — члены профсоюзов. В некоторых новых секторах обрабатывающей промышленности, таких как солнечная и ветровая энергетика, IG Metall часто приходилось создавать профсоюзные организации с нуля¹.

Неоднородная картина наблюдается в сфере услуг. В сфере коммунальных услуг и бывших государственных компаниях железнодорожного, телекоммуникационного и почтового обслуживания работники все еще сравнительно хорошо организованы, но в компаниях, которые вышли на рынок после либерализации этих секторов экономики, дела обстоят гораздо хуже. В здравоохранении и образовании профсоюзное членство растет — медсестры и работники по уходу за детьми стали центром активизации профсоюзов с середины 2000-х годов. В этих секторах сравнительно высокий уровень организации в крупных городах контрастирует с более низким уровнем в небольших городах, сельских районах и среди сотрудников церковных учреждений. Государственное управление остается очень сложной сферой для расширения ver.di. То же можно сказать и о розничной торговле, где усилия организаторов сталкиваются со структурными препятствиями и решительным сопротивлением работодателей (Dribbusch, 2003).

¹ Dribbusch H. Nachhaltig Erneuern: Aufbau gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Windanlagenbau // Organizing: die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung / ed. D. Wetzel. Hamburg : VSA-Verlag, 2013. P. 92–118.

Традиционная «немецкая модель» производственных отношений включала корпоративистскую модель интеграции профсоюзов с бизнесом посредством предоставления им права на участие в управлении на уровне компаний, разработку всеобъемлющей системы коллективных договоров на отраслевом уровне и общее укрепление корпоративных институтов социального обеспечения. Идеологически узаконенной концепцией «социального партнерства» (*Sozialpartnerschaft*), этот компромисс получил поддержку рабочего класса, поскольку «экономическое чудо» послевоенных лет обеспечило как высокую прибыль, так и неуклонный рост заработной платы.

С 2001 года институциональные ресурсы профсоюзов подвергались процессу разрушения, который начался в середине 1990-х годов¹. Его наиболее характерной чертой стала растущая фрагментация и частичная эрозия коллективных переговоров². В целом по Германии в 2016 году коллективные договоры охватывали не более 30 % предприятий, представляющих 56 % наемных работников³. Недавнее исследование, проведенное Статистическим управлением, показало, что доля предприятий и работников, охваченных коллективными договорами, стала еще меньше — 15 и 45 % соответственно⁴.

Охват колдоговорами сильно различается между секторами экономики⁵. В некоторых отраслях, таких как государственное управление, образование или финансы, подавляющее большинство работников — 80 % и более — охвачены коллективными договорами. В химической и автомобильной отраслях промышленности охват колдоговорами также широк, тогда как в строительстве, частном здравоохранении и розничной торговле он колеблется от 40 до 50 %. Наконец, в большом количестве частных фирм (в отелях и ресторанах,

¹ *Bahn Müller R.* Von der Erosion des Flächentarifvertrags zur Chance gewerkschaftlicher Erneuerung // *Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. / eds. T. Schulten, H. Dribbusch, G. Bäcker, C. Klenner. Jahrhundert ; Hamburg : VSA-Verlag, 2017. P. 34–47.*

² *Schulten T., Bispinck R.* Germany // *Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe: a labour perspective / eds. M. Van Klaveren, D. Gregory, T. Schulten. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2015. P. 230–252.*

³ *Ellguth P., Kohaut S.* Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016 // *WSI-Mitteilungen. 2017. № 70 (4). P. 278–286.*

⁴ *Verdienste und Arbeitskosten: Tarifbindung in Deutschland 2014 // Destatis. Wiesbaden : Statistisches Bundesamt, 2016. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Publikationen/Downloads-Tarifverdienste-Tarifbindung/tarifbindung-5622103149004.pdf?__blob=publicationFile.*

⁵ *Amlinger M., Bispinck R.* Tarifbindung in Deutschland : WSI Report 25. Düsseldorf : Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2015. URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_25_2015.pdf (дата обращения: 25.10.2018).

научных, технических и IT-службах и др.) в лучшем случае треть сотрудников работают на основе коллективного договора.

Система переговоров также подверглась внутренним преобразованиям, лучше всего описываемым как децентрализация и фрагментация¹. С середины 1990-х годов профсоюзы и работодатели все чаще договаривались о так называемых вступительных положениях, которые позволяли отклоняться от отраслевых коллективных соглашений в случае экономических трудностей. Однако в знаменательном соглашении, заключенном в металлургической промышленности в 2004 году, «повышение конкурентоспособности» стало в равной степени приемлемой причиной для переговоров об уступках. Это так называемое Соглашение Пфорцхайма² было отчасти реакцией на угрозу со стороны правительства передать часть полномочий профсоюзов производственным советам, если участвующие в переговорах стороны не договорятся о большей гибкости. В то же время это была попытка союзов восстановить контроль над политикой уступок, которая проводилась производственными советами. К середине 2000-х годов почти все основные отраслевые соглашения включали вводные пункты, которые были чреваты ухудшением положения работников на уровне компаний³.

Наличие производственного совета, однако, не является нормой в немецкой экономике. Такие советы были лишь в 9 % учреждений с пятью и более работниками, то есть имеющих право на производственный совет. Чем меньше учреждение, тем менее вероятно, что в нем есть производственный совет. Если в 1996 году 51 % западногерманских и 43 % восточногерманских рабочих были охвачены производственными советами, то к 2016 году их осталось 43 % в Западной Германии и 34 % — в Восточной⁴.

Там, где производственных советов практически нет, как, например, в значительной части быстро развивающегося, но фрагментированного частного сектора услуг, профсоюзы сталкиваются с трудностями при их создании. Используя правовые лазейки, например Устав европейской компании, все больше и больше компаний открыто обходят немецкие законы о создании производственных советов.

¹ *Bispinck R., Schulten T.* Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany. Dublin : Eurofound, 2011. URL: <http://bit.ly/2nsql36H>.

² Город в Германии.

³ *Bispinck R., Schulten T.* Op. cit.

⁴ *Ellguth P., Kohaut S.* Op. cit.

Подводя итог, можно сказать, что обе главные опоры, которые традиционно формировали институциональную мощь профсоюзов Германии, стали значительно слабее. В 2016 году только 34 % работников в частном секторе промышленности Западной Германии были охвачены как коллективным договором, так и производственным советом, а 36 % — ни одним из них. В Восточной Германии эти показатели были еще хуже: лишь 23 % были защищены коллективными договорами и производственными советами, а 49 % не имели никакой защиты.

Общественным ресурсом немецких профсоюзов является их связь с политической системой. Хотя DGB и связанные с ним профсоюзы считают себя унитарным и беспартийным движением, членские организации имеют тесные связи с Социал-демократической партией Германии. Отчуждение между профсоюзами и СДПГ возросло, когда канцлер Шрёдер в 2003 году запустил план реформ «Повестка дня — 2010», основой которого стал существенный пересмотр существующего законодательства о социальном обеспечении¹. Оно достигло апогея, когда в 2007 году следующая правящая «Большая коалиция» увеличила пенсионный возраст до 67 лет, невзирая на жесткую оппозицию профсоюзов.

Трехстороннее урегулирование кризиса во время Великой рецессии привело к первому сближению, которое получило импульс, когда руководству СДПГ пришлось пересмотреть свои отношения с профсоюзами после разрушительного поражения на национальных выборах 2009 года. Между тем политический ландшафт изменился. С одной стороны, Левая партия (Die Linke) зарекомендовала себя как довольно стабильная парламентская оппозиция, активно поддерживаемая многими разочарованными профсоюзными активистами, покинувшими СДПГ. Хотя эта левая партия одобряла большую часть программ профсоюзов, она получила лишь ограниченную электоральную поддержку в Западной Германии и была фактически исключена из политической власти на национальном уровне. Большинство членов профсоюзов по-прежнему голосовали за СДПГ или выступали на стороне христианских демократов. Как следствие, DGB с 2005 года воздерживается от какого-либо одобрения на выборах или даже рекомендации в пользу той или иной партии, признавая, что в конце концов необходимо работать при любом правительстве.

¹ *Hassel A.* Twenty years after German unification: the restructuring of the German welfare and employment regime // *German Politics and Society*. 2010. № 28 (2). P. 102–115.

Этому способствовало постепенное признание требований профсоюзов христианскими демократами при Ангеле Меркель. Сближение шло параллельно с улучшением репутации профсоюзов в средствах массовой информации. Если, согласно репрезентативным опросам, в 2003 году только 23 % населения имели «позитивный» взгляд на профсоюзы, а для 45 % их имидж был явно «негативным», то к 2012 году картина изменилась. Сейчас более 40 % респондентов указывают на положительный имидж профсоюзов, в то время как только 20 % оценивают их негативно¹.

Существуют две основные причины изменения общественной репутации профсоюзов. С одной стороны, это оценка их роли в преодолении последствий кризиса 2008–2009 годов, когда IG Metall обеспечил рабочие места и защиту промышленности в Германии. С другой стороны, немецкая общественность все больше склоняется к мнению, что дерегулирование рынков труда с растущим неравенством и нестабильностью зашло слишком далеко. Это усилило влияние профсоюзов на решение вопросов социальной справедливости, что стало особенно заметно во время кампании по определению минимальной заработной платы.

Введение установленной законом минимальной заработной платы с 1 января 2015 года положило конец особому статусу Германии как одной из немногих европейских стран без минимального уровня заработной платы².

IG Metall и профсоюз работников химической промышленности IG BCE изначально не видели необходимости в законодательном установлении минимального размера заработной платы. Первым в кампанию включился профсоюз ver.di, IG Metall присоединился позднее. Кампания по введению минимальной заработной платы была построена не столько на массовой мобилизации низкооплачиваемых работников, которые часто были вне досягаемости профсоюзов, а скорее, как политическая кампания, направленная на завоевание общественного мнения. Тактика оказалась успешной. Незадолго до выборов в бундестаг осенью 2009 года поддержка минимальной заработной платы, установленной законом, в опросах общественного мнения увеличилась до 85 %, в том числе среди большинства консервативных и либеральных избирателей. Поворотным моментом стало

¹ Источник: Allensbach Institut für Demoskopie.

² *Schulten T.* Minimum wage regimes in Europe... and what Germany can learn from them. Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2014. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>.

то, что СДПГ, потерпев сокрушительное поражение на национальных выборах 2009 года, в 2010-м приняла требование DGB о минимальной почасовой заработной плате в размере 8,50 евро.

«Социальное» крыло Христианско-демократической партии поддержало законодательное введение минимальной заработной платы. Это также было одним из основных условий для вступления социал-демократов в правительство «Большой коалиции», которое было сформировано после выборов 2013 года¹.

Для немецких профсоюзов кампания играла одновременно три роли. Во-первых, им удалось добиться невероятного успеха и завоевать поддержку своего ключевого требования большинством граждан. Во-вторых, дебаты о минимальной заработной плате вернули внимание общественности и профсоюзов к таким актуальным вопросам, как низкая зарплата и нестабильная занятость. Это, в свою очередь, имело положительные последствия для коллективных переговоров в ранее нерегулируемых отраслях, таких как скотобойни и другие, где профсоюзы до тех пор не имели ни организационных, ни институциональных ресурсов².

Тем не менее установленная законом минимальная заработная плата также является доказательством отсутствия у работников большей части сферы услуг права на переговоры. Там, где нет значимого присутствия профсоюзов, свободные коллективные переговоры становятся излишними. Общественное и государственное вмешательство необходимо, чтобы избежать «гонки на дно».

DGB долго отказывалось заключать коллективные договоры о временном трудоустройстве, чтобы не придавать ему законности. Когда в 2002 году «красно-зеленое» правительство отрегулировало работу агентств, оно приняло Директиву ЕС о равной оплате труда, но включило вводную статью в Закон о временной занятости, которая допускает отклонения от равенства в оплате труда через заключение коллективного договора. Это было, наконец, принято профсоюзами DGB. Хотя они признали, что строгое введение равной оплаты труда может привести к краху рынка агентских услуг, а также увидели возможность коллективно регулировать эту форму занятости³.

¹ *Amlinger M., Bispinck R., Schulten T.* The German minimum wage: experiences and perspectives after one year // WSI Report 28e. Düsseldorf : Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2016. URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_28_e_2016.pdf.

² *Wiedemuth J.* Gewerkschaftspolitische Strategien zur Bekämpfung des Niedriglohnssektors // Sozialismus. 2016. № 43 (9). P. 51–54.

³ *Aust A., Pernicka S., Feigl-Heihs M.* “Moderner Sklavenhandel”? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Leiharbeit // Die Unorganisierten gewinnen: gewerkschaftliche

Их цель состояла в том, чтобы преодолеть разрыв между заработной платой агентств и ставками в компаниях по найму посредством специальных коллективно согласованных дополнений. Вскоре, в начале 2003 года, эта стратегия потерпела неудачу, когда DGB заключил коллективное соглашение, которое занижало ставки, предусмотренные его членскими организациями¹.

В апреле 2008 года профсоюз начал кампанию «Равный труд — равная оплата», нацеленную на организацию временных работников на их рабочих местах. Для того чтобы реализовать этот новый подход, требовалось создать производственные советы².

Параллельно с этими инициативами IG Metall придерживался стратегии коллективных переговоров в сочетании с общественной и организационной кампаниями. Десятки тысяч временных работников вступили в профсоюз не в последнюю очередь в надежде на помощь в получении постоянной работы. На местных уровнях к 2012 году производственными советами было заключено более 1200 трудовых соглашений для улучшения условий труда временных работников³.

На отраслевом уровне в 2010 году коллективный договор в сталелитейной промышленности обеспечил почти равную оплату труда для временных работников. В гораздо более крупной металлообрабатывающей промышленности профсоюз придерживался стратегии параллельных переговоров с ассоциациями работодателей в агентстве и в отрасли. В конце концов в 2012 году было заключено два пакета соглашений. Один из них был подписан с агентствами при условии, что временные работники станут получать предоплату в размере от 15 до 50 % в зависимости от стажа работы в любой компании. Согласно IG Metall, это означало, что временные работники могли получить около 97 % минимальной заработной платы в отрасли. Другой пакет, заключенный с ассоциациями работодателей в металлообрабатывающей промышленности, предусматривал, что после 24 месяцев работы временные работники получают право быть принятыми на постоянную работу.

Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich / eds. S. Pernicka, A. Aust. Berlin : Sigma, 2007. P. 231–312.

¹ Benassi C., Dorigatti L. Straight to the core: explaining union responses to the casualization of work: the IG Metall campaign for agency workers // British Journal of Industrial Relations. 2015. № 53 (3). P. 533–555.

² Hassel A. The paradox of liberalization: understanding dualism and the recovery of the German political economy // British Journal of Industrial Relations. 2014. № 52 (1). P. 57–81.

³ Benassi C., Dorigatti L. Op. cit. P. 547–548.

С появлением «Большой коалиции» осенью 2013 года профсоюзы DGB начали настаивать на перерегулировании работы частных агентств занятости. Основное внимание было уделено введению максимальной продолжительности трудоустройства, гарантии равной оплаты труда и снятию запрета на участие временных работников в забастовках. Кроме того, рабочие советы должны были получить дополнительное право на информацию не только о работе агентств, но и в так называемых контрактах на работу и услуги (Werkverträge), заключаемых с индивидуальными предпринимателями или фирмами для выполнения определенных задач.

Подводя итог, можно сказать, что как кампания по установлению минимальной заработной платы, возглавляемая ver.di, так и кампания IG Metall по повышению заработной платы и улучшению условий труда для временных работников показали, что профсоюзы Германии смогли выйти за пределы своих основных групп.

Постепенному росту влияния профсоюзов Германии способствовали хорошие экономические показатели, благодаря которым снизилась безработица и тем самым были улучшены структурные ресурсы профсоюзов. Германия вступила в период роста заработной платы работников, что способствовало увеличению внутреннего рынка, стабилизации экономического роста и повышению занятости¹.

Основной проблемой для профсоюзов Германии остается наращивание организационных ресурсов путем привлечения новых членов и участия в политической жизни. Большинство профсоюзов DGB все еще пытаются стабилизировать свое членство. Сохраняется существенный разрыв между численностью профсоюзов в сфере производства и частных услуг. Устранение этого разрыва является более чем когда-либо сложной задачей для всех членских организаций DGB, требующей совместных стратегий и скоординированных усилий. Учитывая разные культуры и традиции, а также различные интересы членов DGB, достигнуть этого будет непросто.

Одной из основных проблем для немецких профсоюзов является достижение согласия между разными секторами экономики с тем, чтобы выработать совместный подход к постепенной модернизации модели социально-экономического развития Германии.

В последние годы профсоюзы Германии все более явно критиковали политику жесткой экономии ЕС и, в частности, ведущую роль правительства Германии в этом контексте. Они также выступают про-

¹ Horn G. A., Herzog-Stein A. Erwerbstätigenrekord dank guter Konjunktur und hoher interner Flexibilität // Wirtschaftsdienst. 2013. № 93 (3). P. 151–155.

тив попыток включить профсоюзы на уровне ЕС в так называемые инициативы «структурной реформы». Немецкие профсоюзы помогли организовать дебаты о крупной стратегической инвестиционной программе в Европе (в частности, предложение DGB о «плане Маршалла для Европы»). Однако любой такой прогресс в публичных заявлениях не может решить проблему преодоления разрыва между политикой ЕС и зонами конфликта, с которыми им приходится сталкиваться на национальном уровне.

Таким образом, профсоюзы Германии, как и любой другой страны, сталкиваются с проблемой наведения мостов как внутри страны, так и через границы. Постепенное оживление деятельности немецких профсоюзов дает основания утверждать, что их вклад в продвижение по этому пути может быть больше, чем в докризисные периоды политических потрясений и неудач.

4.5. ФРАНЦИЯ

Исторически Французская Республика относится к той категории стран, в которых действуют боевые, эффективные и «видимые» общест-венности профессиональные союзы, о чем свидетельствует, в част-ности, тот факт, что Франция была и остается лидером по количе-ству забастовок среди европейских стран. Французские профсоюзы, согласно законодательству, «защищают завоевания, профессиональ-ные права и интересы, как коллективные, так и индивидуальные, на-емных работников»¹.

На национальном уровне профсоюзы объединены в федерации по отраслевому и территориальному принципам и возглавляются генеральными секретарями. Как правило, подобная структура ха-рактерна и для профсоюзов других франкоязычных стран Европы. Основные требования, выдвигаемые современными профсоюзами, касаются условий работы, оплаты труда наемных работников и во-просов социальной защиты. Во Франции закреплено право консульти-роваться с ведущими профсоюзами на темы реализации социальных реформ. Закон Ларше, действующий с 2007 года, предусматривает положение о том, что любая парламентская модификация националь-ного трудового законодательства возможна лишь после консультации с профсоюзами.

¹ Les syndicats: quel est leur rôle en France? URL: <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-mangement/1201171-les-syndicats-quel-est-leur-role-en-france> (дата об-ращения: 01.07.2019).

Несмотря на высокую «социальную известность», уровень синдикализации во Французской Республике заметно ниже, чем в странах Северной Европы и в Германии. Как отмечает журналист М. Дитта, «ежедневно впереди на политической и социальной сцене, французские профсоюзы представляют только 8 % наемных работников»¹, а всего в профсоюзах на 2016 год состояло около 1,8 млн человек.

По заключению экспертов и по результатам опросов общественного мнения, этот феномен имеет несколько объяснений. В отличие от Германии и Скандинавских стран, во Франции отсутствует единый доминирующий национальный профцентр и в целом профсоюзное движение отличается разнообразием и плюрализмом. Несмотря на высокий уровень общественной активности, французские профсоюзы не в состоянии качественным образом расширить свои ряды. Отчасти это связано с тем, что у предпринимательского сообщества, которое видит в ведущих профсоюзных центрах не столько партнеров, сколько противников, есть очевидная «изжога» от деятельности профсоюзных организаций на предприятиях и в компаниях. Как правило, тот, кто становится профсоюзным лидером, объективно снижает свои возможности на развитие профессиональной карьеры.

Следует иметь в виду, что в целом показатель синдикализации во Французской Республике не меняется уже несколько лет, оставаясь на уровне 11 % населения, при этом в общественных и государственных учреждениях в профсоюзах состоят 19,8 % сотрудников, тогда как среди наемных работников в частном рыночном секторе — 8,7 %². Это данные из отчетов ведущих французских профсоюзов. Статистика Министерства труда свидетельствует о снижении численности национальных профцентров в 2013–2016 годах и о том, что всего во Франции синдикализированы 11,2 % трудящихся³. Низкий уровень синдикализации и сокращение численного состава профсоюзов остаются одними из наиболее проблемных вопросов в деятельности национальных профцентров Франции.

Достаточно интересны исследования, показывающие серьезные различия в уровне принадлежности к профдвижению лиц разного возраста, занимающихся различными видами деятельности. Так, уровень принадлежности наемных работников к профсоюзным органи-

¹ Ditta M. Que lest le véritable poids des syndicats en France? // Sud-Ouest. 2016. 24 mars.

² Chanut J.-Ch. Le taux de syndicalisation maintient à 11 en France // La Tribune. 2016. 18 mai.

³ Garcin-Berson W. Les Français de moins en moins syndiqués // Le Figaro. 2018. 10 oct.

зациям повышается с возрастом: если работники старше 50 лет синдикализованы на 14,9 %, то те, кто не достиг 30-летнего возраста, являются членами профсоюзов лишь в 7 % случаев¹.

В прошлом — на рубеже XIX и XX столетий, в межвоенную эпоху и в первые послевоенные десятилетия — наиболее высокий уровень членства в профсоюзах во Франции демонстрировали трудящиеся, занятые преимущественно в тяжелой промышленности и на транспорте. Это обстоятельство во многом предопределило «левый» крен, характерный для большей части профсоюзного движения Французской Республики.

Как и в других государствах Западной Европы, во Франции естественные процессы деиндустриализации и сокращения традиционных рабочих профессий не могли не повлиять негативно на численность профсоюзов. Сегодня «социологическое лицо» французских синдикатов заметно отличается от того, каким оно было еще 30–40 лет назад. Специальные исследования показывают, что членами профсоюзов являются 24 % государственных служащих, 12,3 % представителей «промежуточных профессий», 11,2 % руководящих работников, 10,8 % служащих и только 9,7 % рабочих; в транспортной сфере членами профсоюзов являются 18 % работников, в промышленности — 12,2 %, на предприятиях, где работает менее 50 наемных работников, — 5 %, в учреждениях, где работает от 50 до 199 человек, — 11,5 %, на крупных предприятиях — 14,4 %, в секторе финансов и страхования — 12,9 %, в гостиницах — 4,1 %, в строительной отрасли — 4 % трудящихся². Интересно, что среди социопрофессиональных групп в современной Франции по уровню синдикализации лидируют полицейские: примерно каждый второй французский полицейский является членом профсоюза.

Все эти цифры отчетливо показывают, что для большей части социопрофессиональных групп современной Франции членство в профсоюзах не является актуальным. Однако следует указать на то, что согласно изменениям французского законодательства 2008 года «легитимность» профессиональных союзов определяется не численностью, а уровнем участия работников в профсоюзных выборах. Скажем, в 2012 году в таких выборах приняли участие 43 % работников рыночного сектора французской экономики, а в 2014-м — 53 % служащих общественных государственных учреждений³. Именно

¹ *Garcin-Berson W.* Op. cit.

² *Chanut J.-Ch.* Op. cit.

³ *Ibid.*

по результатам этих выборов (профсоюзных делегатов в «третьейские суды», например) во Франции судят о влиянии и социальной значимости того или иного профсоюза.

Однако численность членской базы крайне важна и для обеспечения нормальной жизнедеятельности любого профсоюза. Традиционно в течение многих десятилетий с середины XX века самым хорошо организованным и многочисленным профцентром Французской Республики считалась Всеобщая конфедерация труда (ВКТ). В общем, можно утверждать, что и сегодня ВКТ — одна из самых массовых социальных структур современной Франции. Тем не менее даже профсоюз с такой «боевой» историей, как у ВКТ, также страдает от общей для профдвижения всей страны (да и Европы в целом) тенденции к сокращению численности. Об этом свидетельствуют, в частности, следующие цифры: в 2015 году в рядах ВКТ состояло более 700 тыс. членов, в 2016-м — 664,5 тыс., в 2017-м — уже 581 тыс. человек¹.

При этом ВКТ располагает 22 профсоюзными объединениями². Традиционно самыми крепкими отраслевыми профцентрами ВКТ считаются организации железнодорожников, металлургов, горняков, энергетиков, служащих почты и телекоммуникаций. Специалисты и эксперты в области профсоюзного движения отмечают, что между отраслевыми и региональными организациями ВКТ существуют прочные связи, что в большей степени отвечает стандарту «профсоюзной модели».

В плане межпрофсоюзной конкуренции основным соперником ВКТ во Франции выступает Французская демократическая конфедерация труда (ФДКТ). В 2018 году, по отчетам ФДКТ, в ней состояло 624 тыс. человек³. ФДКТ опережает ВКТ по численности прежде всего в негосударственном секторе, хотя отраслевые организации ФДКТ на железнодорожном транспорте и в сфере государственного сектора также достаточно активны.

Третьим по численности и социальному влиянию центром во французском профсоюзном движении является объединение «Всеобщая конфедерация труда — Рабочая сила» (*Force Ouvrière*). Точная численность его рядов не сообщается в последние годы даже в источниках самого профсоюза, но специалисты оценивают ее в 500 тыс. че-

¹ En quatre ans, la CGT a perdu 30 000 adhérents. URL: https://www.lepoint.fr/economie/en- quatre-ans-la-cgt-a-perdu-30-000-adhérents-16-05-2018-2218826_28.php (дата обращения: 07.07.2019).

² Droit du travail, droit vivant: 2008–2009. P., 2009. P. 442.

³ *Bissuel B., Besse Desmoulières R.* La CFDT devient le premier syndicat français, la CGT toujours en tête dans la fonction publique // *Le Monde*. 2018. 12 dec.

ловек, в первую очередь представляющих социальный сектор, сферу образования и культуры, профессиональное образование, государственные учреждения, полицию. О реальном влиянии этих трех ведущих профцентров свидетельствуют следующие цифры: в ходе профсоюзных выборов, проходивших в период 2013–2016 годов. ФДКТ получила поддержку более 26 % голосовавших, ВКТ — около 25 %, а Force Ouvrière — более 15 %¹.

Таким образом, две трети работающих французов поддерживают три национальных профсоюзных центра. Основная масса членов французских профсоюзов также приходится на ФДКТ, ВКТ и «Рабочую силу». Интересно, что по крайней мере в последнее десятилетие выход трудящихся из одного отраслевого профсоюза какого-либо профцентра, как правило, означал переход в состав другого профцентра «большой тройки».

Вместе с тем опыт сотрудничества при организации общенациональных протестных акций против пенсионной реформы или модификации национального трудового законодательства, проведении национальных или отраслевых забастовок, взаимодействии при выработке общих социальных требований к исполнительной власти — все это говорит о том, что три ведущих профсоюза Франции — не бескомпромиссные конкуренты, а силы, готовые к позитивной и деятельной кооперации в интересах людей труда.

Членская база других действующих в национальном масштабе профцентрах заметно меньше. В частности, объединяющая руководящие кадры Конфедерация французского руководящего состава — Всеобщая конфедерация работников управления — объединяет 170 тыс. человек, а ее организации разделены по отраслям: металлургия, химическая промышленность, банковская сфера и т. д.² Национальный союз автономных профсоюзов, объединяющий профсоюзы восьми отраслей (сельское хозяйство, банки, торговля и туризм, коммуникации, промышленность, услуги и третичный сектор, транспорт, общественные учреждения), насчитывает около 200 тыс. членов³.

Важной составляющей жизнедеятельности французских и других зарубежных профсоюзов остается вопрос их финансирования. В условиях объективного сокращения численности рядов профсоюзного

¹ *Noblecourt M.* Syndicalisme: la CFDT détrône la CGT de la manière nette // *Le Monde*. 2017. 1 avr.

² Qui sommes nous. URL: <https://www.cfecgc.org/cfe-cgc/qui-sommes-nous> (дата обращения: 15.07.2019).

³ Des fédérations par secteur professionnel. URL: <https://www.unsa.org/Des-federations-par-secteur-professionnel.html> (дата обращения: 15.07.2019).

движения актуальность данной проблемы становится все более острой. Во Французской Республике «профессиональные союзы финансируются за счет членских взносов, но также через некоторые налоги, такие как патрональный налог с работодателей на финансирование профсоюзных организаций. Закон обязывает публиковать счета профсоюзов. Также профсоюзы, годовой сбор взносов которых составляет от 2 тыс. до 23 тыс. евро, должны ежегодно представлять всю бухгалтерию и аудит счетов. Эти документы должны быть заверены специальным комиссаром¹.

В прошлом французское рабочее движение существовало в основном за счет самофинансирования профсоюзных организаций. Конечно, даже ведущие профцентры Франции никогда не были так богаты, как профсоюзы Северной Европы и Германии, но обширная членская база ежемесячно давала значительные и регулярные суммы на функционирование профсоюзов.

В сегодняшних условиях взносы по-прежнему играют важную роль в обеспечении бесперебойной работы французских профсоюзов. В частности, в презентационных материалах ВКТ говорится: «Участие в профсоюзе является правом каждого наемного работника, так же как участие в жизни и функционировании ВКТ... Взнос, регулярно уплачиваемый членом профсоюза, материализует его принадлежность к ВКТ и составляет жизненно важный элемент финансирования организации. Он гарантирует независимость по отношению к работодателям и государству. Фиксированный взнос, согласно Уставу, составляет 1 % чистой зарплаты, то есть соблюдается принцип равенства. Каждый член профсоюза платит пропорционально своему доходу»².

Такие же принципы действуют и в других ведущих общенациональных профсоюзах Франции. Взносы собираются в том числе и с пенсионеров и неработающих членов профсоюзов, хотя в этих случаях размер официального взноса обычно меньше. И на национальном, и на отраслевом уровнях действуют специальные комиссии, отвечающие за данную процедуру и проверку финансовых счетов профсоюзных организаций.

В то же время, согласно исследованию, «взносы, поступившие от членов профсоюзов, составляют только от 15 до 57 % бюджета основных профсоюзов. Существенный остаток составляют обще-

¹ Les syndicats: quel est leur rôle en France?

² Qui sommes nous. URL: <http://www.cgt.fr/dossiers/qui-sommes-nous> (дата обращения: 05.07.2019).

ственные фонды (около 4 млрд евро, согласно отчету 2011 г.)»¹. Естественно, чем большей численностью и социальным влиянием обладает профсоюз в целом или в конкретной области производства, тем больше средств перераспределяется в его кассу из общественных фондов. Большую роль при этом играют результаты выборов в третейские суды на предприятиях и в фирмах. То, что ВКТ, ФДКТ и «Рабочая сила» добиваются на них успеха, также способствует поступлению из общественных фондов.

В правых и либеральных средствах массовой информации регулярно публикуются аналитические материалы о непрозрачности бюджетов ведущих субъектов французского профсоюзного движения. Это давняя проблема, с которой по-своему борется исполнительная власть. В связи с этим отметим, что, согласно принятому еще 10 лет назад Закону о социальной демократии и реформе рабочего времени, французские профсоюзы обязаны публиковать ежегодные финансовые отчеты и гарантировать их достоверность, как и заверенную информацию о произведенных расходах². Также профсоюзы, располагающие доходами свыше 230 тыс. евро в год, должны ежегодно предоставлять итоговый отчет, который размещается в Интернете на сайте Дирекции официальных журналов, где обычно публикуются законодательные документы.

Еще один закон, принятый весной 2014 года, учредил Национальный паритетный фонд, управляемый специальной Ассоциацией управления. Фонд существует за счет небольших взносов от бизнеса и государственных субсидий. «Суммы, зарезервированные для профсоюзов и организаций работодателей, по состоянию на 2015 год в совокупности составляли 115 млн евро»³. Таким образом, ресурсы данного фонда также составляют немалую часть финансового резервуара для профсоюзов Франции.

Кроме того, нужно иметь в виду, что влиятельные профсоюзы располагают дополнительными и автономными «финансовыми инструментами». В частности, один из самых богатых профцентров страны, ФДКТ, уже много десятилетий имеет свою Национальную кассу профсоюзной деятельности под началом Управляющего комитета из 11 человек, которая «подпитывается» за счет профсоюзных взносов. Касса работает в основном в трех направлениях:

¹ Ditta M. Op. cit.

² Décret № 2009-1665 du 28 décembre 2009.

³ Bissuel B., Besse Desmoulières R. Financement des partenaires sociaux : des contrôles insuffisants // Le Monde. 2018. 16 jan.

- страхование гражданской ответственности профсоюзов и жизни активистов;
- поддержка юридической помощи;
- помощь во время забастовок.

В настоящее время в этой кассе сосредоточено 125 млн евро¹. Сегодня ФДКТ — единственный французский профсоюз, располагающий для своих членов «забастовочной кассой».

Если читать материалы французской правой прессы (газет, журналов) или праволиберальных аналитических сайтов, то может сложиться неверное мнение о том, чем занимается современное профсоюзное движение Пятой Республики. В этих материалах упор делается на организации ведущими профсоюзами национальных, отраслевых и локальных забастовок, конфронтации с властью и предпринимательским сообществом и стремлении к перераспределению финансовых потоков в свою пользу. Если такая точка зрения и имеет право на существование, очевидно, что она является односторонней и далека от объективности. Реальная жизнь профсоюзов Французской Республики намного разнообразнее.

Следует учитывать, что, несмотря на достаточно скромную численность относительно общего количества наемных трудящихся, французские профессиональные союзы по-прежнему хорошо представлены на предприятиях: на 56 % из них работают профсоюзные организации. Правда, по этому показателю Франция занимает лишь десятое место в Европе². Именно «на местах», как говорят во Франции, то есть на заводах, фабриках, в офисах и магазинах, и происходит каждодневная, рутинная деятельность профсоюзов, что ведущие массмедиа предпочитают не замечать.

Важнейшей частью жизнедеятельности французских профсоюзов является участие в переговорном процессе по правам и обязанностям наемных работников. Было бы неверно полагать, что эти переговоры происходят лишь на уровне правительства. Ежегодно подписываются более тысячи отраслевых соглашений и около 35 тыс. соглашений с предпринимателями на уровне предприятий³. При этом важную роль играют местные ячейки профсоюзов, но не менее важна (если на предприятии или в фирме есть несколько отделений разных профсоюзов) согласованность между разными профсоюзами.

¹ La caisse de grève. URL: https://cfdt.fr/portail/nous-connaître/nos-services-aux-adherents/la-caisse-de-greve-srv1_320847 (дата обращения: 11.07.2019).

² Ditta M. Op. cit.

³ Ibid.

Еще раз следует отметить, что для профсоюзов как на национальном, так и на местном уровне вопрос привлечения новых членов и активистов в свои ряды носит принципиальный характер. Как отмечает эксперт Лилльского университета Стефани Маттеуди, никогда во Франции, даже в «золотые» для профсоюзного движения годы после Второй мировой войны, уровень синдикализации трудящихся не превышал четверти трудоспособного населения. ВКТ и другие национальные профцентры «каждый конфедеральный конгресс уже несколько лет рассматривают резолюции по повторяющимся сюжетам: как привлечь больше людей из частного сектора и особенно какова мотивация вступления молодежи и женщин, что необходимо для увеличения членства»¹.

Следует иметь в виду, что во Франции на национальном уровне признано представительство восьми профцентров, при этом ключевую роль, как мы уже отмечали, играет «большая тройка». Наиболее радикальным считается ВКТ. Это одно из старейших объединений страны, созданное еще в 1895 году. Многие десятилетия конфедерация находилась под влиянием Французской коммунистической партии (ФКП). Сегодня все еще продолжается воздействие ФКП на отдельные отраслевые профсоюзы (особенно связанные с традиционным рабочим классом: на железнодорожном транспорте, в металлургии, энергетическом секторе) и объединения профсоюзов в департаментах, но впервые за многие десятилетия действующий генеральный секретарь ВКТ Филипп Мартине не имеет членского билета ФКП².

Как и прежде, ВКТ находится в авангарде активной забастовочной борьбы, играет первостепенную роль в организации социальных акций против либерализации Кодекса законов о труде, повышения пенсионного возраста и т. д. До сих пор ВКТ идентифицирует себя как классовый профсоюз, в ее Уставе есть тезис о классовом антагонизме. Кроме того, в состав национального руководства и лидеров ведущих отраслевых профсоюзов ВКТ входят люди с левыми, антикапиталистическими взглядами.

В то же время ВКТ на деле старается опровергнуть представление о себе как об архаичной структуре. Образ современного профсоюза находит свое подтверждение в сильных горизонтальных связях ВКТ

¹ *Matteudi S.* Les syndicats en France: poids, représentativité et déclin. URL: <https://www.google.fr/amp/S/theconversation.com./amp/les-syndicats-en-france-poids-representativite-et-declin-93296> (дата обращения: 07.07.2019).

² De Comarmond Ll. Un pragmetice que cultive une image de dur // Les Echos. 2015. 3 jan.

с движениями безработных, бездомных, нелегальных иммигрантов, в постоянном участии в антирасистском и антивоенном движениях.

Как уже отмечалось, главным конкурентом ВКТ в профсоюзном движении Франции выступает ФДКТ. На последних профсоюзных выборах в 2018 году эта конфедерация впервые опередила ВКТ по общему числу полученных голосов, увеличив отрыв от ВКТ, особенно в частном секторе¹.

ФДКТ называет своими ценностями эмансипацию, демократию, независимость, автономию и солидарность — это идейная основа конфедерации. Лидеры ФДКТ утверждают, что эти «пять ценностей делают человека подлинным хозяином своего жизненного выбора, и он может построить более справедливый и устойчивый мир»². Созданная сто лет назад, ФДКТ долгое время имела репутацию профсоюза, объединяющего религиозные (прежде всего католические) круги трудящихся. Со второй половины XX века действует как «лидер» умеренного профсоюзного реформизма, а ее руководители по своим взглядам близки к правоцентристским силам.

Тем не менее ФДКТ принимает участие в совместных профсоюзных акциях национального масштаба — протестах против повышения пенсионного возраста, всеобщей забастовке работников железнодорожного транспорта и др. В то же время эта федерация готова идти на «позитивные» компромиссы с властями и предпринимателями. Так, лидеры ФДКТ не устают повторять, что именно благодаря позиции их профцентра социальное движение добилось от исполнительной власти возможности выхода на пенсию в 60 лет для тех, кто начал свою трудовую деятельность в совсем юном возрасте. ФДКТ позиционирует себя как наиболее адаптированная ко «времени глобализации» профсоюзная структура во Франции, способная учитывать реалии и вызовы современности.

ФДКТ завоевала сильные позиции среди занятых в различных областях — сельском хозяйстве, управлении, банках и страховых компаниях, в отраслях химии и энергетики, в сфере культуры и сервиса. Федерация говорит о своем месте в общественно-политической жизни страны следующим образом: «ФДКТ не левая и не правая, она на стороне наемных трудящихся. Ее главная цель — добиться новых прав для наемных работников, заставить отступить неравенство»³.

¹ Bissuel B., Besse Desmoulières R. La CFDT devient le premier syndicat français, la CGT toujours en tête dans la fonction publique.

² Nos valeurs. URL: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/nos-valeurs/nos-valeurs-rec_79841 (дата обращения: 10.07.2019).

³ La CFDT en 10 points. URL: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780 (дата обращения: 11.07.2019).

Третий участник неформальной «большой профсоюзной тройки» во Франции — профцентр «Рабочая сила», созданный в 1947 году по инициативе ориентированных на социалистическое движение профсоюзных активистов. Этот профцентр относится к числу «левых», имеет крепкие позиции в областях образования, культуры, среди государственных служащих, в полиции, сферах коммуникации, услуг и здравоохранения.

Об общественной позиции «Рабочей силы» свидетельствует отношение к пенсионной реформе: «Эта реформа ставит под сомнение нашу пенсионную систему и ее реализацию. Наша организация заявляет, что будет защищать пенсионную систему, построенную на межпоколенческой солидарности»¹. Федерации и активисты «Рабочей силы» принимают активное участие в подавляющем большинстве национальных и отраслевых забастовок.

Эксперты считают, что профцентр «Рабочая сила» закрыт для общественности, но это не совсем так. Следует учитывать, что для этого профцентра характерен хрупкий внутренний баланс между силами, ориентированными на Социалистическую партию и на крайне левых.

Специфика этого профцентра проявляется, в частности, в принципиальной готовности к кооперации с другими французскими синдикатами. Так, именно «Рабочая сила» стояла у истоков единой акции французских профсоюзов против реформы трудового законодательства — совместной декларации семи профсоюзов и студенческих организаций, в которой отмечалось, что «...новый закон о труде неприемлем, особенно для наемных трудящихся и молодежи. Он не сделает лучше экономику страны...»².

Кроме «большой тройки», определенным влиянием во французском профдвижении пользуется созданная в 1919 году и восстановленная после Второй мировой войны Французская конфедерация христианских трудящихся (ФКХТ). Этот профцентр, объединяющий 140 тыс. человек, относится к «реформистскому» полюсу. ФКХТ апеллирует к социальной доктрине церкви. Конфедерация критически оценила Закон о труде и предложила его реформировать³. Обычно ФКХТ неохотно соглашается на участие в совместных действиях, но ее отраслевые федерации активно участвуют в акциях вместе

¹ Réforme des retraites, FO dit stop! URL: <https://www.force-ouvriere.fr/reforme-des-retraites-fo-dit-stop-467?lang=fr> (дата обращения: 13.07.2019).

² Loi travail: Déclaration commune FO, CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL. URL: https://www.force-ouvriere.fr/loi-travail-declaration-commune-fo-cgt-fsu-solidaires-unef-unl?id_source=172&lang=fr (дата обращения: 13.07.2019).

³ Cyril Chabanier en piste pour la présidence de la CFTC // Le Monde. 2019. 13 juin.

с коллегами из других профцентров. У ФКХТ имеется 14 профессиональных федераций, этот профсоюз наиболее активен в сферах металлургии, торговли и услуг.

Безусловно, из всех влиятельных профсоюзных объединений ФКХТ в наибольшей степени связана с церковью и, пожалуй, является самым «правым» из признанных общенациональных профцентров. Лидеры ФКХТ уделяют много внимания вопросам перераспределения благ. «Справедливое распределение произведенного богатства привлечет новые инвестиции, которые будут способствовать занятости»¹, — считают они.

Также на «правом» фланге французского профдвижения находится Французская конфедерация управления — Всеобщая конфедерация руководителей, созданная в 1944 году и имеющая на профсоюзных выборах 10–11 % поддержки. Специфической новаторской чертой этого «синдиката управленцев» является то, что он предлагает своим членам юридическую защиту и страхование профессиональных рисков для жизни, помощь в развитии общественных институтов и социальных программ (например, через акцию «Жилище»); при профсоюзе действует Центр профессиональной подготовки².

Еще одним представителем «реформистского полюса» французского профсоюзного движения является Национальный союз автономных профсоюзов (НСАП), насчитывающий около 200 тыс. членов и собравший на последних профсоюзных выборах 5,4 % голосов. Этот профцентр был создан в 1993 году силами пяти независимых профсоюзных объединений. В Уставе НСАП говорится, что это светский, реформаторский, основанный на принципах независимости профсоюз. Он включает в себя несколько профсоюзных федераций и восемь отраслевых союзов, представляющих работников сельского хозяйства, банков, торговли, связи, промышленности, услуг и туристического сектора, транспорта и общественных учреждений³.

Представители более «левых» профцентров и социальных неправительственных организаций обычно критикуют НСАП за «вялое» отношение к общим социальным протестным акциям и сотрудничеству с руководством на предприятиях. Действительно, НСАП в своем дискурсе поддерживает «позитивное взаимодействие» с предпринимателями.

¹ Quelle France dans 10 ans? Contributions de la CFTC. URL: <https://www.strategie.gouv.fr/actualites/france-10-ans-contributions-de-cftc> (дата обращения: 14.07.2019).

² Nos services. URL: <https://www.cfecgc.org/lactu-de-nos-partenaires/nos-services> (дата обращения: 15.07.2019).

³ Des fédérations par secteur professionnel.

И напротив, еще один профсоюз, Национальный союз «Солидарные», основанный в 1981 году, объединяющий 110 тыс. человек и получивший на последних выборах голоса 3,5 % трудящихся, принадлежит к леворадикальному флангу общественной жизни Франции. В учредительных документах Национального союза «Солидарные» подчеркивается, что он выступает против буржуазной власти, связывая ежедневную борьбу за права наемных работников со стремлением к трансформации буржуазного общества; все усилия данного профсоюза направлены на сопротивление проводимой либеральной политике; профсоюз поддерживает развитие альтернативных проектов развития экономики, благоприятных для наемных трудящихся, безработных и не имеющих постоянной работы граждан¹.

Профсоюз «Солидарные» пользуется поддержкой части крайне левых сил, в частности Новой антикапиталистической партии (НАП) и других троцкистских организаций, что обусловлено жестким антикапиталистическим настроением этого профсоюза, заявляющего, как и ВКТ, о своей приверженности классовой борьбе против эксплуататорского общества. Для Национального союза «Солидарные» характерны креативные уличные акции с участием артистов, спортсменов, художников.

«Солидарные» организовали несколько кампаний, одна из которых проходила под лозунгом «Капиталисты нам стоят дорого». В рамках этой кампании была издана листовка, в которой утверждалось: «В процессе производства трудящийся является творцом всех богатств. Без труда нет материальных благ, нет услуг»².

Говоря о французских профсоюзах, необходимо упомянуть и об Унитарной профсоюзной федерации (УПФ), созданной в 1993 году и насчитывающей около 165 тыс. членов. В целом этот профсоюз ориентирован на работников сферы образования, среди которых он считается самым влиятельным во Франции. Основная часть активистов УПФ также относится к крайне левому флангу политической жизни Франции. В УПФ входят члены ФКП, НАП, революционные синдикалисты, радикальные экологи, сторонники левопопулистского движения «Непокоренная Франция», а также анархо-синдикалисты³. УПФ, что логично следует из ее названия, привержена принципу

¹ Connaître vos droits. URL: [https://solidaires.org/Connaître-vos-droits?id_mot\[\]=57#result](https://solidaires.org/Connaître-vos-droits?id_mot[]=57#result) (дата обращения: 16.07.2019).

² Les capitalistes nous coûtent cher. URL: <https://solidaires.org/Les-capitalistes-nous-coûtent-cher> (дата обращения: 16.07.2019).

³ Beger C. Face à Blanquer, pas de révolution chez les syndicats // Le Figaro. 2018. 8 déc.

единства национального профсоюзного движения. Во многом это облегчается практическим отсутствием ее структур в других секторах, за исключением сферы образования. УПФ регулярно выступает с общими инициативами, обращенными к другим, более влиятельным профцентрам Франции. Именно по инициативе УПФ была подготовлена, в частности, Петиция служащих государственных учреждений и общественных служб, подписанная 1 марта 2018 года абсолютным большинством общенациональных профсоюзов Французской Республики. В ней отмечается, что «правительство решило фронтально атаковать служащих государственных учреждений, их миссии, их представителей»¹.

Успех УПФ среди школьных учителей, преподавателей колледжей и высших учебных заведений объясняется традиционным влиянием левых социальных и политических течений во французском преподавательском корпусе. Это делает данную федерацию одной из самых серьезных «интеллектуальных» сил во французском профсоюзном движении.

Можно констатировать, что степень влияния ведущих профсоюзов на социальную политику явно выше, чем формальная численность этих организаций. Большое значение имеет соотношение сил, связанное с выборами профсоюзных делегатов на предприятиях и в учреждениях. Вообще такие выборы требуют соблюдения следующих условий. Персонал предприятия должен составлять не менее 50 человек, там должна работать профсоюзная ячейка, включающая как минимум двух наемных работников. В свою очередь, регистрируемая для участия в выборах профсоюзная организация на предприятии должна отвечать семи критериям: уважение республиканских ценностей, независимость профсоюза, опыт деятельности (два года), финансовая прозрачность, влияние, наличие членов союза и собираемых взносов, преодоление электорального барьера².

При том что во Французской Республике зарегистрировано довольно много профсоюзов, только перечисленные в этой главе имеют статус официально признанных национальных профессиональных союзов и, соответственно, именно они с учетом собранных на выборах в трудовых коллективах голосов имеют реальную возможность влиять на социальную политику и ведение социального диалога с государственными институтами и работодателями.

¹ Pétition pour la fonction publique et les services publics. URL: <http://fsu.fr/Petition-pour-la-fonction-publique-et-les-services-publics.html> (дата обращения: 17.07.2019).

² Election délégué syndical — entreprises concernées. URL: <https://www.droit-travail-france.fr/entreprises-concernees-ds.php> (дата обращения: 12.07.2019).

Разумеется, влияние и возможности профсоюзных делегатов зависят от численности наемных работников на предприятиях и в учреждениях. Во Франции существует следующая практика: от 50 до 499 наемных работников — 1 делегат, от 1000 до 1999 — 2 делегата, от 2000 до 3999 — 3, от 4000 до 9999 — 4, 10 тыс. и более — 5 делегатов¹.

Французские профсоюзы играют важную роль в социальном диалоге. Это направление является одним из ключевых в практической деятельности ведущих профсоюзных объединений, для которых выборы профсоюзных делегатов для участия в переговорах рассматриваются как важное событие. Эксперт по французскому социальному движению С. Маттеуди в своей исследовательской статье о влиянии профдвижения пишет: «Институционализация профсоюзов в их отношениях с государством, в плане социального диалога (коллективные переговоры) и в участии в управлении органами социальной защиты имеет много форм. 600 тыс. лиц, получивших мандаты на предприятиях, ежедневно участвуют в регулировании социально-трудовых отношений (представители персонала: делегаты от работников, члены комитета предприятия, члены комитета по безопасности и условиям труда)»². Очевидно, что деятельность этих структур носит поистине общенациональный характер. Ведь, согласно статистическим данным, уровень охвата трудящихся коллективными соглашениями во Франции достигает 98 % и является одним из самых высоких в мире.

При том что за последние годы на профсоюзных выборах в целом первые позиции занимает профцентр ФДКТ, несколько потеснив ВКТ, следует иметь в виду общую для французского общества тенденцию, заключающуюся в сокращении числа лиц, участвующих в этих выборах. Так, в 2017–2018 годах по сравнению с предыдущими периодами ВКТ потеряла 78 тыс. голосов, но количественные потери понесли также ФДКТ (47,6 тыс. голосов) и «Рабочая сила» (минус 51,2 тыс. голосов)³.

Если для «классовых» профсоюзов, таких как ВКТ и «Солидарные», участие в социальном диалоге является хотя и важной, но все же одной из многих форм деятельности, то для профсоюзов «реформистского» типа это приоритетная задача. Так, в генеральной резолюции VII съезда НСАП (2019) указывается: «Для НСАП социальный

¹ Election délégué syndical — entreprises concernées.

² Matteudi S. Op. cit.

³ Bissuel B., Besse Desmoulières R. La CFDT devient le premier syndicat français, la CGT toujours en tête dans la fonction publique.

диалог должен интегрировать экономические и природоохранные сведения. Опираясь на экономическую информацию, он должен позволить профсоюзным активистам охватить вопросы экономической стратегии»¹.

Интересно, что в Западной Европе само понятие социального диалога было введено в оборот в 1980-е годы, когда у власти были левые силы. После этого, во многом благодаря усилиям Франсуа Миттерана, оно было принято на европейском уровне в виде институционализации процесса регулярных консультаций между социальными партнерами². Благодаря формату социального диалога французские профсоюзы оказывают реальное воздействие на социальную политику. Как отмечает, например, профессор Патрис Ларош, представленные на предприятии профсоюзы оказывают влияние на политику заработной платы в пользу наименее оплачиваемых. Упадок профсоюзного движения приводит к росту неравенства доходов³.

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на тенденцию к сокращению численности, французские профсоюзы остаются важными участниками общественной жизни, оказывающими значительное влияние на социально-политические процессы Французской Республики. Профсоюзное движение во Франции всегда было неоднородным: реформаторы и радикально настроенные участники в нем соседствуют, конкурируют и иногда сотрудничают. Но именно эта состязательность позволяет ведущим профсоюзам (ВКТ, ФДКТ, «Рабочая сила») оказывать немалое влияние на развитие социальной политики и разностороннего социального диалога, что способствует сохранению позиций этих объединений в международном профсоюзном движении.

4.6. БЕЛЬГИЯ И ЛЮКСЕМБУРГ

Для современных Бельгии и Люксембурга характерны внутри-профсоюзный плюрализм, сосуществование и лояльная конкуренция нескольких профсоюзных объединений. При этом социальное движение в Бельгии развито гораздо лучше, чем в других западноевропейских странах, характерна кооперация основных профцентров с ве-

¹ 7ème Congrès national. Rennes, 2019 // UNSA MAGAZINE. 2019. № 200. P. 12.

² Hyman R., Gumbrell-McCormick R. Syndicats, politique et partis: une nouvelle configuration est-elle possible? // La Revue de l'IREC. 2010. № (65). P. 26.

³ Laroche P. Comment les syndicats contribuent à réduire les inégalités de revenus. URL: https://www.inegalites.fr/Comment-les-syndicats-contribuent-a-reduire-les-inegalites-de-revenus?id_theme=15 (дата обращения: 10.07.2019).

душими политическими партиями, что является одной из основных осей социально-политической жизни страны.

Традиционно в Бельгии уровень вовлеченности граждан в профсоюзы выше, чем в среднем по ЕС. Так, на сегодняшний день, по оценкам экспертов, не менее 55 % бельгийцев участвуют в деятельности тех или иных профсоюзов. Еще одна особенность бельгийского профсоюзного движения заключается в том, что если политические партии в этом федеративном государстве делятся на валлонские и фламандские, то при всем федерализме и децентрализации синдикатов здесь действуют общегосударственные профсоюзные объединения, самое массовое из которых — связанная с христианской демократией Конфедерация христианских профсоюзов (КХП), насчитывающая до 1,6 млн членов. Главным конкурентом КХП является Всеобщая федерация труда Бельгии (ВФТБ), объединяющая 1 млн 535 тыс. человек. В рамках федерации действуют валлонское, фламандское и брюссельское отделения¹. Специфическим явлением для профсоюзной палитры Бельгии стал «либеральный» профцентр — Всеобщий центр либеральных профсоюзов Бельгии (ВЦЛПБ), третья по влиянию профсоюзная организация страны, «насчитывающая 295 тыс. членов, более 5 тыс. выбранных представителей-делегатов и 600 сотрудников»².

Феномен такой «мягкой» федерации, как Бельгия, обуславливает наличие децентрализованных социальных объединений, действующих на федеральном уровне. Региональные подразделения бельгийских «центральных» профсоюзов пользуются высокой степенью автономии в области управления, социальной политики и финансов. По сути, ведущие профцентры королевства представляют собой федеративные структуры, в которых большое значение имеют принципы, основанные на местных и региональных демократических нормах.

В то же время внутри профсоюзов Бельгии заметно развит и «отраслевой» принцип деятельности. К примеру, ВФТБ насчитывает шесть профессиональных центров, функционирующих как на федеральном, так и на региональном уровне: служащие, технические работники и управленческие кадры; общественные службы; металлургия; питание и услуги; транспорт и так называемый Всеобщий центр, объединяющий членов ВФТБ, работающих в промышленности, строительстве, «зеленом» секторе и сфере услуг³.

¹ Qui est la FGTB. URL: <http://www.fgtb.be/qui-est-la-fgtb> (дата обращения: 27.07.2019).

² La CGSLB. URL: <https://www.cgsb.be/fr/la-cgsb> (дата обращения: 26.07.2019).

³ Centrales professionnelles. URL: <http://www.fgtb.be/centrales-professionnelles> (дата обращения: 27.07.2019).

КХП и ВФТБ намного опережают по численности и влиянию другие профцентры страны. Конечно, для этого есть немало исторических причин, но фактом является и то, что сегодня они объединяют намного больше людей, чем другие профсоюзные конфедерации. В связи с этим представляет интерес «социальный срез» данных объединений. В 2010 году среди членов КХП рабочие составляли 49,6 %, служащие — 30 %, работники общественных служб (местного самоуправления) — 20,4 %. В ВФТБ рабочих — 51,7 %, служащих — 27,5 %, работников общественных служб — 20,8 %¹. Конечно, за прошедшее десятилетие доля рабочих сократилась, но классовый характер состава и ВФТБ, и КХП в целом сохранился.

С учетом достаточно высокого уровня синдикализации в стране бельгийские профсоюзы как на федеративном уровне, так и в регионах обладают достаточными финансовыми ресурсами. Неудивительно, что штат профессиональных профсоюзных работников во всех трех крупнейших профцентрах королевства весьма значителен. Профессиональные союзы имеют средства на содержание высококвалифицированных сотрудников и забастовочной кассы. При этом их финансы не подлежат контролю со стороны государства. Однако с подачи правого парламентского большинства в последние годы был принят ряд законов, ограничивающих финансовую свободу профсоюзов.

В целом основные профсоюзы современной Бельгии финансируются из шести источников:

- 1) членские взносы (большинство членов союзов ежемесячно отчисляют от 8 до 12 евро со своей зарплаты);
- 2) регулярные специальные пожертвования в забастовочную кассу;
- 3) доходы от сдачи внаем принадлежащих профсоюзам помещений;
- 4) субсидии от властей на образовательные проекты;
- 5) косвенное пополнение финансовых ресурсов через процедуры выплаты пособий по безработице отдельным людям;
- 6) оплата работы профсоюзных активистов, заседающих в совместных комиссиях, административных советах и т. п.²

Эксперты утверждают, что бельгийские профсоюзы могут считаться вполне «зжиточными». Об этом говорит и тот факт, что ве-

¹ *Faniel J., Vandaele K.* Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000–2010) // CRISP, Bruxelles. 2012. № 2146–2147. P. 24.

² *Jil B.* D'où vient l'argent des syndicats. URL: <http://www.dhnet.be/archive/d-ou-vient-l-argent-des-syndicats-51b81e8ab0de6db99ef7f5> (дата обращения: 30.07.2019).

душие профцентры каждый год перечисляют внушительные суммы материальной помощи профсоюзам и иным «социальным акторам», действующим в бедных странах Африки.

Для бельгийских профсоюзов, как и для профобъединений в других странах Западной Европы, характерна весьма многообразная и разносторонняя активность. «Профсоюзы действуют в широком диапазоне — от конфликтного выражения требований трудящихся на предприятиях до участия в управлении крупными организациями социального обеспечения и даже давления на принятие политических решений на федеральном и региональных уровнях»¹. Профсоюзы также выполняют важную функцию информирования трудящихся по вопросам социального законодательства. Именно они защищают в правовом плане интересы рабочих и служащих, а также специфические интересы своих членов.

Упомянутые профцентры, прежде всего ВФТБ и КХП, как правило, конструктивно сотрудничают друг с другом во время однодневных национальных и отраслевых забастовок, взаимодействуют при выдвижении правительству и работодателям требований, касающихся повышения заработной платы, неповышения пенсионного возраста, защиты трудящихся и пенсионеров от либерализации трудового и социального законодательства.

В Бельгии, как и в большинстве других западноевропейских стран, профессиональные союзы отвечают за выплату пособий по безработице членам профсоюзов. В действительности сумма пособий по безработице подсчитывается Национальным бюро по занятости (НБЗ), которое затем предоставляет профсоюзу прерогативу разработки порядка выплаты пособий. «Профсоюзы на равных представляют и помогают ищущим работу, контролируя состояние безработицы и существующих рабочих мест, определяемое НБЗ»².

Как уже говорилось, для ведущих профсоюзов Бельгии характерна заметная привязка к различным политическим силам. Однако степень этой привязки сегодня уже не такая жесткая, как раньше. Например, в целом можно говорить об очень тесной связи ВФТБ с социал-демократами, которая реализуется, в частности, через такие форматы, как «Социалистическое совместное действие» и «Объединение социалистической взаимопомощи». Многие отраслевые структуры ВФТБ возглавляют социалисты. Тем не менее ВФТБ декларирует

¹ Les Syndicats. URL: <https://www.vivreenbelgique.be/4-emploi/les-syndicats/> (дата обращения: 30.07.2019).

² Ibid.

независимость от политических партий¹, что позволяет работать в федерации активистам наиболее сильной в стране радикальной левой политической силы — Партии труда Бельгии (ПТБ).

В своей предвыборной программе на всеобщих выборах 2019 года ПТБ уделила большое внимание профсоюзам. В частности, констатировалось, что буржуазное правительство желает «освободиться» от организаций, защищающих коллективные интересы трудящихся, а также ограничить финансовые ресурсы и возможности профсоюзов. ПТБ утверждала, что «правительство хочет контролировать финансы профсоюзов, особенно отчисления в забастовочные фонды и кассы»².

В свою очередь, в КХП и во Фландрии, и в Валлонии сохраняется преобладающее влияние социал-христиан, тогда как в ВЦДПБ по-прежнему сильны позиции либеральных партий. Но и эти профсоюзы также официально находятся «вне политики» и отказываются от жесткого следования директивам фламандских и валлонских политических партий. Все бóльшую роль во всех без исключения профцентрах Бельгии играют активисты молодого поколения, зачастую не имеющие партийной принадлежности.

Из ведущих общенациональных профсоюзов на самом радикальном фланге находится ВФТБ, ряд организаций которой (например, металлурги) традиционно занимают твердые антикапиталистические позиции. Именно ВФТБ выступает, как правило, инициатором общенациональных и региональных забастовок и других акций. Важную роль в деятельности ВФТБ играет тема защиты общественного сектора. В четырехлетнем отчете валлонской организации ВФТБ за 2014–2017 годы говорилось: «Эти четыре года не имели никакой передышки на фронте защиты общественных служб. Всеобщий центр общественных служб, особенно его межрегиональный валлонский союз, усилил сопротивление»³. Были организованы забастовки среди железнодорожников, работников городского транспорта, служащих тюрем и т. д.

Все специалисты, изучающие эволюцию бельгийского социального движения, подчеркивают, что при организации социальных протестных акций, вплоть до забастовок, именно структуры и активисты

¹ Fédération Générale du travail de Belgique (FGTB). URL: <http://vocabularypolitique.be/federation-generale-du-travail-de-belgique-fgtb/> (дата обращения: 02.08.2019).

² Un programme social c'est vraiment phénoménal. Programme du PTB. Bruxelles, 2019. P. 175.

³ Construire nous à gauche. Rapport d'activités 2014–2017. Bruxelles : FGTB, 2018. P. 35.

сты ВФТБ выступают инициаторами создания единого профсоюзного и социального фронта. Имеется немало примеров подобной активности за последние годы. Например, в конце 2014 года до 120 тыс. человек приняли участие в манифестациях и так называемых веерных (проходящих в конкретный день в том или ином регионе или профессиональной отрасли) забастовках. В 2015 году, когда ВФТБ инициировала акции против внутренней политики правительства, в общенациональных манифестациях приняли участие свыше 100 тыс. человек¹.

В последние годы ВФТБ организует общепрофсоюзные акции против пенсионной реформы и наступления на социальное законодательство со стороны правого правительства, что делает федерацию, по сути, влиятельным противником исполнительной власти. Речь идет, в частности, об участии в манифестации «Нет фашизму!», первомайской манифестации за интернационализм, «Фестивале сопротивления» (социально-экономической политике исполнительной власти), о проведении Национального дня действия за повышение заработной платы, «маршей за климат» и социальную справедливость, акциях за всеобщее сокращение рабочего времени².

Отметим, что в регулярном проведении данных мероприятий важную роль играет «молодежный сегмент» ВФТБ, а также активисты, стоящие на экосоциалистических позициях. При проведении акций ВФТБ нередко сотрудничает с социалистами и другими левыми партиями и движениями.

Что касается КХП, то, несмотря на очевидную «деполитизацию» реальной деятельности этого самого массового профсоюза в королевстве, его исторические связи и защищаемые ценности все же находятся в рамках христианско-демократической парадигмы. «КХП является профсоюзом ценностей, ориентированным сначала на человека и достоинство личности, а не на структуры. КХП сконцентрирована на таких ценностях, как труд, справедливое распределение, общественное здравоохранение, участие, терпимость, равенство, международная солидарность. Вот почему КХП защищает право на достойный труд и справедливые доходы»³. Эта социал-христианская «повестка» в последние годы приводила к конфликтам конфедерации с федеральным

¹ Construire nous à gauche. Rapport d'activités 2014–2017. P. 13.

² Toutes les activités. URL: <http://www.fgtbbruxelles.be/toutes-les-activites/> (дата обращения: 05.08.2019).

³ Nos missions. URL: <http://www.lacsc.be/la-csc/qui-sommes-nous/mission> (дата обращения: 06.08.2019).

правительством, в состав которого входили фламандские и валлонские христианские демократы.

Исторически КХП, как и ВФТБ, отличается активной социальной работой и сильными горизонтальными связями с разнообразным «социальным миром» Бельгии. В прошлом это были в основном контакты с трудящимися, принадлежащими к католической и протестантской общинам, что в итоге и закрепило за КХП — и по названию, и по сути — статус «христианского» профсоюза. В последнее десятилетие социальная работа КХП стала еще более разнообразной. Следует иметь в виду, что внутри конфедерации работают свои специфические группы, такие как «Молодежь КХП», «Мигранты КХП», «КХП — женщины», «КХП — пенсионеры» и так называемая Служба разнообразия¹. Соответственно, в системе КХП действуют комиссии, специализирующиеся на работе со студенчеством, независимыми работниками и т. д.

«Необычность» для современной Европы такого «либерального» профсоюза, как ВЦЛПБ, также делает эту внутрибельгийскую профсоюзную модель интересной для исследования. В ВЦЛПБ входит около 300 тыс. человек, что делает его сильным и авторитетным объединением на уровне государства. При том что в 2010-х годах ВЦЛПБ нередко присоединялся к совместным профсоюзным акциям ВФТБ и КХП в поддержку покупательной способности граждан, все-таки этот центр обладает собственной, специфичной социальной программой. Так, социально-экономическое видение «либерального» профсоюза на 2020–2025 годы основывается на девяти принципиальных позициях: 1) уважение социального диалога; 2) покупательная способность населения; 3) создание рабочих мест; 4) доступность карьеры; 5) социальное обеспечение; 6) налогообложение; 7) экономика; 8) мобильность; 9) защита потребителя².

Очевидно, что по своей «идеологии» ВЦЛПБ гораздо ближе к свободному рынку, чем другие ведущие профсоюзы Бельгии. Однако этот профсоюз также выдвигает предложения по защите интересов трудящихся в условиях либерализации и «флексibilизации» рынка труда и снижения роли общественного сектора. В частности, ВЦЛПБ предлагает разработать социальные индикаторы, относящиеся к непостоянным рабочим местам, направленные на повышение уровня

¹ Que faisons nous? URL: <https://lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous> (дата обращения: 06.08.2019).

² Vision socio-économique 2020–2025. URL: <http://cgslb.be/fr/actualite/vision-socio-economique-2020-2025> (дата обращения: 06.08.2019).

занятости. С точки зрения ВЦЛПБ, «социальные партнеры должны определить свою позицию, учитывая три вида занятости: неполный рабочий день, временные контракты и дистанционную работу»¹. Также ВЦЛПБ предлагает отказаться от поощрения тех предприятий, которые «продвигают» частичную занятость, и одновременно снижать финансовые обязательства тех, которые делают ставки на полноценные рабочие места.

Все ведущие профцентры королевства регулярно участвуют в социальном диалоге и переговорах с властью по согласованию основ социальной политики. В принципе, если говорить о федеральном уровне (а согласно конституционным поправкам последних лет формирование социальной политики остается в целом в государственной компетенции), то вопросами социального согласования занимаются Центральное совещание по экономике (в нем принимают участие представители социальных партнеров и эксперты) и Национальное совещание труда, которое также формируется на паритетной основе².

Несмотря на сугубо факультативный характер, для бельгийских политиков важно, чтобы правительственные предложения и инициативы в социально-экономической сфере получали принципиальное согласие социальных партнеров, в том числе ведущих общенациональных профобъединений. С учетом того, что реформирование бельгийской модели федерализма продолжается, весьма вероятно, что вскоре эти элементы социального диалога частично будут перенесены и на региональный уровень.

В соседнем Люксембурге профсоюзное движение в значительной степени находится под «историческим воздействием» французских, германских и бельгийских синдикатов. В этом небольшом герцогстве на национальном уровне действуют два профцентра. Более влиятельный из них — Независимая профсоюзная конфедерация Люксембурга (НПКЛ), насчитывающая 72 тыс. членов. Этот профсоюз связан с ведущей в стране Социал-христианской партией. НПКЛ объединяет преимущественно лиц, занятых в банках и страховых компаниях, независимых ремесленников, преподавателей, профессиональных водителей, работников книжной индустрии. Второй

¹ La CGSLB veut améliorer la qualité des emplois grâce aux indicateurs sociaux. URL: <http://cgsלב.be/fr/articles/la-cgsלב-veut-ameliorer-la-qualite-des-emplois-grace-aux-indicateurs-sociaux> (дата обращения: 08.08.2019).

² Les relations sociales en Belgique. P. 6. URL: <http://www.clesdusocial.com/IMG/pdf/lesrelationssocialesenbelgique.pdf> (дата обращения: 02.08.2010).

по влиянию профцентр — связанная с социалистами Всеобщая конфедерация люксембургских трудящихся (ВКЛТ). Эти профсоюзы взаимодействуют друг с другом, у них имеется европейский секретариат. В марте 2019 года на выборах профсоюзных представителей на частных предприятиях НПКЛ сумела провести 1800, а ВКЛТ — 969 человек¹.

Таким образом, НПКЛ остается основным профсоюзом в различных секторах экономики. В палате наемных трудящихся она располагает внушительным большинством: 35 из 60 мест. «НПКЛ является многопрофессиональной и многоотраслевой профсоюзной конфедерацией, представленной во всех секторах люксембургской экономики и открытой для всех активных трудящихся и пенсионеров любого статуса, профессии и сферы занятости. Безработные, ученики на производстве и студенты на равных правах могут быть членами НПКЛ»². Социальный срез ВКЛТ — в большей степени работники физического труда на промышленных предприятиях в металлургии и строительстве.

Люксембургские профсоюзы в большей степени настроены на участие в общественном и социальном диалоге, чем на протестные формы борьбы, хотя в ряде отраслей (строительство, книжная индустрия) синдикаты, особенно ВКЛТ, время от времени организуют акции протеста. Именно такой институт, как палата наемных трудящихся, участвует в разных форматах социального диалога с предпринимателями и государственными учреждениями. Люксембургские профсоюзы во время социального диалога и переговорного процесса с работодателями «выступают за: хорошие условия труда, систему социального обеспечения, защиту здоровья, право на страхование, коллективные конвенции, гарантированную минимальную зарплату и повышение зарплат, права пенсионеров»³.

Люксембургские профсоюзы имеют собственную социальную повестку. Так, в обращении НПКЛ к национальным политическим партиям перед парламентскими выборами 2018 года отмечалось, что «НПКЛ выступает за финансово сильное государство. Государство должно получать значительные доходы. Но налоговая нагрузка для

¹ *Goffin S.* L'OGBL devrait rester le principal syndicat du pays. URL: <http://lessentiel.lu/fr/luxembourg/story/l-ogbl-devrait-rester-le-principal-syndicat-du-pays-27691332> (дата обращения: 08.08.2019).

² Syndicat numéro 1 au Luxembourg. URL: <http://ogbl.lu/nous-connaître/introduction/syndicat-numero-1-au-luxembourg/> (дата обращения: 08.08.2019).

³ Syndicats au Luxembourg. P. 1. URL: <http://zpb.lu/wp-content/uploads/2019/02/20190222-Syndicats-au-Luxembourg-FR.pdf> (дата обращения: 09.08.2019).

граждан должна быть справедливой, иначе она способствует увеличению социального неравенства. Налоговая реформа 2017 года частично компенсировала рост налогов за предыдущие годы и повысила покупательную способность населения, поэтому НПКЛ ее поддержала. Тем не менее реформа не решила ни одной из следующих проблем: предприятия платят все меньше налогов (начиная с 1985 г. максимальный налог упал с 40 до 18 %); налоги на доходы от капитала намного ниже, чем на доходы от труда; прогрессивная система налогообложения физических лиц потеряла свою эффективность и поставила в неблагоприятное положение людей с низкими и средними доходами по сравнению с теми, кто получает большие прибыли»¹.

Разумеется, и в Люксембурге профсоюзы принимают участие в различных формах социального диалога. Так, на предприятиях работают делегаты, которые «через свои компетенции и имеющиеся у них права поддерживают взаимодействие между работодателем и наемными работниками в вопросах условий труда, безопасности рабочего места и социального статуса»².

Можно сделать вывод, что в рассматриваемых нами случаях, прежде всего в Бельгии, профсоюзы играют весьма заметную роль в социально-экономической жизни. Конкуренция не мешает ведущим профцентрам активно сотрудничать друг с другом в конкретных вопросах. Для Бельгии и Люксембурга характерно сочетание диалоговых и протестных форм профсоюзной активности. Еще одной особенностью Бельгии и Люксембурга является «историческая» ориентация национальных профсоюзов на ту или иную «политическую семью», прежде всего на христианскую демократию и социалистическое движение.

4.7. ШВЕЙЦАРИЯ

Швейцария — одна из самых богатых и социально обеспеченных стран Европейского континента. Между тем профсоюзное движение в швейцарском обществе имеет длительную историю, и современные профсоюзы в достаточной степени адаптировались к реалиям «демократического капитализма» по-швейцарски.

¹ OGBL. Élections législatives nationales 2018. Les propositions et revendications de l'OGBL aux partis politiques. Luxembourg, 2018. P. 14.

² Élections sociales. Prenez part à notre succès. URL: <http://secteurfinancier2019.lu/elections-2019/elections-sociales/> (дата обращения: 09.08.2019).

В национальном швейцарском профдвижении ведущим является Объединение швейцарских профсоюзов (ОШП) — самая крупная и хорошо структурированная профсоюзная организация страны. Половина из всех членов швейцарских профсоюзов входит в ОШП, 22 % — во второй по влиятельности профсоюз «Труд–Швейцария», 28 % участвуют в деятельности независимых и автономных от двух основных профцентров синдикатов. В 2017 году федерации, входящие в ОШП, насчитывали в совокупности 353 246 членов. Однако численность ОШП в последнее время снижается в среднем на 1,2 % членов ежегодно. Если в начале десятилетия ОШП насчитывало 372 тыс. человек, то в 2015-м — 361 тыс.¹

Сокращение численности ОШП имеет свою причину. В условиях доминирования «экономики услуг» в Конфедерации происходит последовательное сокращение работников традиционных профессий, исторически являвшихся бастионом федеративного профсоюзного движения, а в новых «цифровых» отрядах наемных трудящихся желающих участвовать в деятельности профсоюзов не так много.

В прошлом швейцарское профсоюзное движение носило преимущественно «мужской» характер. Но к 2009 году впервые в истории ОШП число входящих в него женщин превысило 100 тыс. человек, а в 2017-м году в рядах ведущего профсоюза Швейцарской Конфедерации состояло почти 105 тыс. женщин².

По данным 2011 года, когда численность ОШП составляла около 370 тыс. членов, наиболее массовыми структурами внутри самого влиятельного швейцарского профсоюза были: UNIAR (объединяет работников промышленности, строительства и частных услуг) — около 200 тыс. человек; SEV — профсоюз транспортников (около 45 тыс.); Syndicom — профсоюз работников СМИ и коммуникаций (около 45 тыс.); SSP — Швейцарский профсоюз общественных служб (примерно 35 тыс. членов); 11 других отраслевых профсоюзов насчитывали в совокупности около 45 тыс. членов³. За десятилетие их численность немного снизилась, но соотношение осталось примерно таким же.

Что же касается социального состава профсоюза «Труд–Швейцария», созданного в 2002 году в результате слияния Конфедерации хри-

¹ Preisser M. Évolution des effectifs des syndicats en 2017 // SGB/USS, Dossier № 132. Zurich, 2018. P. 5.

² Ibid.

³ Ackermann E. L'USS et les syndicats. Breve présentation avec quelques points de repère historique. Zurich, 2011. P. 9.

стианских профсоюзов Швейцарии и Федерации швейцарских общественных служащих, то он объединяет в своих рядах около 140 тыс. человек, в основном служащих. Но и этот профсоюз за последние несколько лет потерял свыше 4 тыс. членов, что свидетельствует о системном кризисе всего швейцарского профдвижения.

Структура швейцарских профсоюзов соответствует федеративному характеру государства. Так, руководящие органы ОШП — съезд, ассамблея делегатов (собирается дважды в месяц), комитет (формируется представителями отраслевых федераций, кантональных союзов и специальных комиссий) и так называемый президентский совет, куда входят главы пяти комиссий: женской, по мигрантам, по пенсионерам, по молодежи и по ЛГБТ¹.

Специалисты по европейскому профсоюзному движению отмечают факт высокого уровня доходов швейцарских профсоюзов, что делает их богатыми донаторами социальных организаций в ряде стран Азии и Африки. Э. Аккерман, признавая, что общий уровень синдикализации в стране не очень высок (в середине текущего десятилетия он составлял 21 % трудящихся), отмечает, что до 95 % членов профсоюзов входят в ОШП. Но поскольку членство в целом снижается, «взносы также сокращаются и притягательность профсоюзов снижается»².

Профсоюзы Швейцарии пополняют свой бюджет за счет участия в паритетных фондах, средства которых предназначены для контроля за функционированием коллективных соглашений и переподготовкой работников. Часть средств профсоюзы получают, участвуя в страховании по безработице. Но самую большую финансовую подпитку швейцарские профцентры, прежде всего ОШП, имеют благодаря подписанию коллективных трудовых соглашений (КТС). В частности, в 2017 году, по экспертным оценкам, из 17 млн швейцарских франков, выделяемых на выплаты работникам в рамках «взносов солидарности» в сфере ресторанного и гостиничного бизнеса, 3,1 млн франков пошли напрямую в кассы профсоюзов, а 12,3 млн франков — на выполнение КТС и «вознаграждение капитала»³.

Основные направления работы ведущих профсоюзов Швейцарии достаточно разнообразны и одновременно децентрализованы, что связано с гибким федеративным устройством швейцарского

¹ Organes. URL: <http://uss.ch.luss/organes> (дата обращения: 12.08.2019).

² Recul continu du taux de syndicalisation // Tribune de Genève. 2013. 1 avr.

³ Aeschi Th. Suisse. Les syndicats multimillionnaires: les CCT sont des pompes à fric des syndicats // Les Observateurs. 2018. 1 févr.

общества, в рамках которого субъекты федерации — кантоны — располагают достаточно высокой степенью автономии вплоть до возможности принимать собственные законодательные акты в социальной сфере.

ОШП было создано в далеком 1880 году и на протяжении XX столетия неизменно занимало лидирующие позиции в национальном профсоюзном движении. С учетом явной склонности швейцарского общества к практике социального партнерства ОШП являет собой пример классического социал-реформистского профсоюзного объединения. Среди актуальных целей союза, отстаиваемых на современном этапе, фигурируют «гарантированные рабочие места, достойные зарплаты, справедливость; бóльшие выплаты по старости для работников, имеющих более низкие зарплаты; профессиональная активность в гармонии с семейной жизнью и досугом; право на образование; защита заработной платы; более солидарные общественные службы»¹.

ОШП достаточно активно в защите социальных прав трудящихся, иммигрантов и пенсионеров, а также в отстаивании прав безработных. Это делает союз одним из ключевых акторов общего социального движения. В документе «Руководящие принципы ОШП» говорится: «Наши принципиальные требования: а) установить и укрепить полную занятость; б) обеспечить, чтобы все работники имели равным образом оплачиваемый труд; с) поднять благосостояние и качество жизни трудящихся и безработных; d) создать социальную экономику; е) продвигать равенство между женщинами и мужчинами во всех областях жизни...»²

Профсоюз «Труд–Швейцария» предлагает своим активистам и сторонникам собственное видение социальной политики. Этот профсоюз в большей степени настроен на конструктивную работу с предпринимательским сообществом, высказываясь в пользу различных форм социального диалога. Как считают его руководители, солидарное партнерство между трудящимися и работодателями является существенным условием стабильности страны. Профсоюз выступает за реформирование рынка труда и пособий по старости, за отказ от работы в воскресенье, в защиту актуального уровня зарплат и против либерализации рабочего времени, в защиту равенства между мужчинами и женщинами в отношении зарплаты, за более

¹ Ackerman E. Op. cit. P. 11–12.

² Principes directeurs de l'USS. P. 2. URL: http://uss.ch/fileadmin/_migrated/content_uploads/Principes_directeurs_USS.pdf (дата обращения: 19.08.2019).

гармоничное сочетание работы и семейной жизни, улучшение интеграции иностранных работников в швейцарское общество, отказ от практики «чрезмерных вознаграждений» для топ-менеджмента компаний.

Естественно, что, учитывая господствующий в профсоюзном движении Швейцарии принцип нейтральных отношений между синдикатами и политическими партиями, номинально ОШП не ассоциирует себя с каким-либо политическим направлением. На сайте этого ведущего профсоюза Швейцарской Конфедерации можно прочитать, что «ОШП занимает нейтральную позицию относительно религиозных конфессий и независим от политических партий»¹. Но не для кого в Швейцарии не является секретом, что значительная часть федеральных и отраслевых руководителей союза тесно связана с Социал-демократической партией Швейцарии (СДПШ). Представители ряда радикальных левых партий страны, в частности Швейцарской партии труда, также работают в этом профцентре.

СДПШ — ведущая партия на левом фланге швейцарской политики — достаточно внимательно относится к профсоюзной проблематике. С ОШП ее роднит схожая точка зрения на основы социальной демократии и расширение прав трудящихся на производстве. Так, в действующей политической программе социал-демократов говорится: «Участие работников в решениях, касающихся рабочего места и всего предприятия, — отличный инструмент демократизации экономики, поскольку забирает у владельцев часть их власти, чтобы передать ее трудящимся. Последние, как и их демократически избранные представители, должны иметь право на широкий доступ к информации и воздействие на стратегические решения»².

Профсоюз «Труд–Швейцария» при всей своей независимости сотрудничает с такими правоцентристскими политическими силами, как христианские демократы и радикал-демократы.

Для социальной системы Швейцарии издавна характерен тщательно выстроенный социальный диалог между работодателями и профсоюзными организациями. ОШП и другие профцентры взаимодействуют друг с другом и в рамках КТС проводят регулярные переговоры с представителями работодателей. «КТС фиксируют минимальные зарплаты и предусматривают социальные компенсации

¹ Qui sommes-nous? URL: <http://uss.ch/luss/qui-sommes-nous/> (дата обращения: 23.08.2019).

² Parti socialiste suisse. Programme du parti. Pour une démocratie économique d'orientation sociale et écologique. Berne : Impressum, 2012. P. 15.

в случае болезни»¹. Заслугой профсоюзов и, в частности, ОШП является то, что специальные положения КТС, касающиеся каникул и отпусков, «обгоняют» законодательный минимум, установленный в четыре недели, а еженедельные трудовые часы варьируются в пределах 40–42 часов. Также эксперты подтверждают, что в КТС обычно предусмотрены лучшие условия труда, чем определяет общее законодательство.

Социологические исследования свидетельствуют о том, что участвующие в профсоюзах и (или) охваченные КТС трудящиеся защищены гораздо лучше, чем работники, не связанные с данными соглашениями. Это одно из преимуществ профсоюзного членства в Швейцарии.

В еще большей степени настроен на конструктивный социальный диалог профсоюз «Труд–Швейцария». Он «культивирует тесные отношения с правительством и парламентом, администрацией и другими структурами. „Труд–Швейцария“ защищает социальное партнерство, рассматривая его как основополагающее условие стабильности страны»². Как правило, во время переговоров по заключению КТС активисты этого профсоюза действительно очень конструктивно работают с представителями работодателей.

При том что в Швейцарии уровень синдикализации по общеевропейским меркам не очень высок и в целом в общественном сознании глубоко укоренены либеральные ценности, роль профсоюзов в социальной жизни Швейцарской Конфедерации представляется весьма значительной. Это связано прежде всего с их активным участием в социальном диалоге, особенно при подготовке и заключении КТС. Интересно отметить, что исторически профсоюзное движение Швейцарии принципиально разделено на «светское» (в лице ОШП) и «христианско-демократическое» (в лице «Труда–Швейцарии») направления, что в той или иной степени имеет место также в современном профсоюзном движении Франции, Бельгии и особенно Люксембурга.

¹ Ackermann E. Op. cit. P. 6.

² Portrait — Tâche et structure. URL: http://travailsuisse.ch/portrait/tache_et_structure (дата обращения: 20.08.2019).

4.8. КАНАДА

Современный канадский синдикализм представляет собой достаточно интересный и оригинальный объект для изучения. Безусловно, он имеет североамериканскую специфику, но в то же время на него оказали влияние британский и в определенной степени французский (в провинции Квебек) опыт. Это сочетание делает канадское профсоюзное движение весьма своеобразным и непохожим на другие. Причем это своеобразие проявляется и в сравнении с профсоюзным движением соседнего государства — Соединенных Штатов Америки.

Так, синдикализация в Канаде как на федеральном, так и на региональном уровне гораздо выше, чем в США, и в абсолютных величинах продолжает расти, хотя и медленно. Если в 2005 году профсоюзами было охвачено 4 млн 441 тыс. человек, то в 2010-м — 4 млн 626 тыс., а в 2015-м — 4 млн 828 тыс. человек, или 31,8 % трудящихся¹. В то же время следует признать, что в относительных величинах количество членов профсоюзов сократилось: в середине прошлого десятилетия их доля составляла 32,6 % работающих.

При этом во франкоязычном Квебеке наблюдается противоположная тенденция. Согласно статистическим данным, с 2008 по 2018 год в этом канадском регионе численность профсоюзов увеличилась в целом на 8,5 %, что дало квебекским профсоюзам существенную прибавку в 110 тыс. членов². Квебекские социологи довольно детально изучают социальный облик своих профсоюзов. Большую часть прироста их численности — 54 % — в 2008–2018 годах обеспечил общественный сектор, на частный сектор пришлось 46 %. В наибольшей степени положительная динамика затронула преподавательский корпус: увеличение на 8,1 %. Статистика показывает, что в провинции Квебек по крайней мере в пяти отраслях экономики членство в профсоюзах превышает половину всех занятых. Это касается образования (80,5 % учителей и преподавателей вузов), общественной администрации (78,1 %), общественных услуг (73 %), сферы здравоохранения и социальной помощи (63,1 %), строительства (54,5 %) ³. Однако в тех сферах, где занят традиционный рабочий класс, —

¹ Labour Organizations in Canada 2015. URL: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/collective-bargaining-data/reports/union-coverage.html> (дата обращения: 29.07.2019).

² Demers M.-A. Portrait de l'emploi syndiqué et de la présence syndicale au Québec // Institut de la statistique de Québec. 2019. Avr. № 15. P. 1.

³ Ibid. P. 4.

в промышленном производстве и строительстве (равно как и в секторе общественных услуг), в 2008–2018 годах членство снизилось.

В масштабах всей страны ведущим общенациональным профсоюзом является Канадский трудовой конгресс (КТК). Он представляет более чем две трети синдикализованных работников (69 % всех членов профессиональных союзов), на втором месте по численности (6,9 % всех синдикализованных трудящихся) находится действующая исключительно в Квебеке Конфедерация национальных профсоюзов (КНП)¹.

В общеканадском масштабе внутри КТК наибольшим членством обладают Канадский союз общественных работников (635,5 тыс. человек в 2015 г.), Национальный союз общественных и руководящих работников (360 тыс.), профсоюз UNIFOR, в котором представлены преимущественно работники здравоохранения (около 300 тыс.), и объединение преподавателей и коммерческих работников (247,5 тыс.)².

Относительно высокий уровень вовлеченности в профсоюзы канадских наемных работников объясняется в первую очередь благополучием и качеством жизни в стране — высокими стандартами системы социального обеспечения и заработной платы. Но это, как и в прошлом, касается прежде всего тех, кто охвачен коллективными трудовыми договорами и соглашениями, то есть членов национальных или региональных профсоюзов.

Однако, как это имеет место в большинстве европейских государств и США, для современного канадского профсоюзного движения по-прежнему актуальна проблема «старения». В частности, если судить по ситуации в Квебеке, с 2008 по 2018 год уровень членства в профсоюзах людей моложе 45 лет упал с 45,5 до 41,9 %³. У тех, чей возраст от 25 до 44 лет, он стабилизировался на отметке 40 %. Схожая ситуация имеет место и в общеканадском масштабе.

В целом притягательным элементом канадского профдвижения является его внутренний демократизм, открытое разрешение различных профсоюзных течений и направлений в ведущих профсоюзах. Права и возможности членов профсоюзов достаточно четко прописаны в уставных документах КТК, КНП и других организаций. При этом сами профсоюзы активно работают над привлечением в свои ряды молодежи, женщин, лиц с ограниченными возможностями, а так-

¹ Labour Organizations in Canada 2015.

² Ibid.

³ Demers M.-A. Op. cit. P. 3.

же трудящихся, недавно получивших канадское гражданство. Кроме того, следует отметить, что «члены профсоюзов демократически избирают своих руководителей, которые обязуются бороться за права членов своего союза. Руководители избираются согласно мандату на определенное время и всегда ответственны перед членами профсоюза, которых они представляют...»¹

Действующие в Канаде профсоюзы считаются одними из самых богатых на Американском континенте. Достаточно большая численность плюс высокая средняя зарплата канадских трудящихся обеспечивают достойные отчисления членских взносов. Кроме того, профсоюзы как на федеральном, так на провинциальном уровне обладают собственностью, имеют свои инвестиционные продукты, участвуют в распределении средств по страхованию наемных работников, выплате им компенсации за участие в стачечном движении и т. д.

И КТК, и КНК в соответствии с имеющимся законодательством регулярно публикуют отчеты о своих доходах и расходах. Так же поступают отраслевые профсоюзные федерации и региональные подразделения². Все это обеспечивает публичность и прозрачность финансовой деятельности канадского профдвижения, способствует недопущению махинаций и коррупции в его руководстве.

Важная часть процесса финансирования канадских профсоюзов, включая квебекские, состоит в налоговых вычетах на профсоюзные взносы. Квебекское правительство также установило налоговые вычеты на возмещение ущерба работникам, участвовавшим в забастовках, и на взносы в различные профсоюзные фонды³.

Канадцы считаются достаточно прагматической нацией, так что высокие показатели членства наемных работников в профсоюзах однозначно говорят о том, что люди видят преимущества в таком участии. Этот вывод подтверждают и профсоюзы, которые с помощью собственных информационных ресурсов регулярно проводят кампании среди разных социальных групп с целью привлечения членов в свои ряды. В рамках этих кампаний распространяются ролики, печатаются брошюры и красочные листовки, в которых жителей Канады убеждают в том, что на случай заболевания, увольнения,

¹ Ce que font les syndicats. URL: <https://congresdutravail.ca/ce-que-font-les-syndicats/> (дата обращения: 23.07.2019).

² Fortin L., Chassin Y. Le financement et la transparence des syndicats // Institut économique de Montréal. Montréal, 2011. P. 9.

³ Ibid. P. 11.

профессиональной травмы и других неприятностей лучше быть членом профсоюза. Но есть также объективная статистика, подтверждающая «материальный интерес» участия в профсоюзах, связанная с защитой членов профсоюзов коллективными трудовыми соглашениями. Например, «в 2018 году средняя почасовая заработная плата работников — членов профсоюза составляла 28,31 доллара, тогда как зарплата тех, кто не вступил в профсоюз, не превышала 23,61 доллара»¹. То есть разница в зарплате в среднем составляла 15 % в пользу членов профсоюзов.

Еще один важный «исторический» козырь канадских профсоюзов заключается в прямом участии ведущих профцентров в реализации пенсионной политики. Это вообще характерно для профсоюзов в Северной Америке. В Канаде профсоюзы смогли начиная с 1980-х годов добиться большего контроля над пенсионными фондами. В частности, при КТК действует специальная структура, ответственная за поддержку пенсионных фондов в интересах работников².

Профсоюзы Канады отличаются также тем, что в их отраслевых объединениях имеются собственные фонды, ответственные за продвижение и реализацию тех или иных социальных проектов. В частности, это касается такого влиятельного структурного подразделения КТК, как UNIFOR, который считается одним из наиболее эффективных отраслевых профсоюзных объединений в Канаде. При UNIFOR действует Фонд социальной солидарности, который «продвигает и поддерживает роль тред-юнионов и рабочих групп в их усилиях по борьбе за демократию и продвижение сбалансированного развития, способствует сокращению неравенства, установлению социальной справедливости и реформе образования»³. Аналогичные структуры активно действуют и в квебекских профсоюзах.

Многие профцентры страны, в том числе КТК, регулярно проводят массовые кампании, показывая, что именно профсоюзы заинтересованы в достижении социальной справедливости в Канаде. Отметим, что в руководящих органах КТК представлены различные общественно-политические силы — от левых социалистов до прогрессивных либералов. Но в целом можно сказать о том, что на КТК оказывают влияние преимущественно социал-демократические идеи,

¹ Demers M.-A. Op. cit. P. 5.

² Long-term investment and the sustainable company: a stakeholder perspective. Brussels : ETUI, 2015. P. 126–127.

³ UNIFOR is committed to social justice in Canada, and around the world. URL: <https://unifor.org/en/about-unifor/unifor-social-justice-fund> (дата обращения: 22.07.2019).

отстаиваемые левоцентристской Новой демократической партией (НДП). В агитационных материалах КТК утверждается, что «когда трудящиеся объединяются в профсоюзы, чтобы добиваться лучших зарплат и социальных благ, это помогает создать более справедливое, процветающее и равноправное общество»¹.

КТК является самым мощным профсоюзным объединением в Канаде. В своем нынешнем виде он действует с 1956 года и практически во всех сферах производства и отраслях экономики по численности и влиянию опережает другие канадские профсоюзы. Во многом этим объясняются интерес самых разных общественно-политических кругов к работе КТК и присутствие внутри Конгресса разных политических «полосов». В этом плане характерен пример НДП, которая позиционирует себя как главного политического представителя канадского профсоюзного движения. Это вполне логично, если учесть внушительное число представителей НДП в федеральном руководстве КТК и сильные позиции «новых демократов» в отраслевых профсоюзах. Но отметим и тот факт, что находящаяся у власти Либеральная партия также весьма серьезно относится к профдвижению в стране. Так, в предвыборной платформе либералов в 2015 году было зафиксировано: «Рабочие союзы Канады играют значительную роль в защите прав рабочих и росте среднего класса»².

Как уже отмечалось, в провинции Квебек в условиях серьезной конкуренции (прежде всего со стороны квебекской организации КНК) самым сильным профсоюзным объединением является КНП, действующая с 1921 года. Эта организация, как и КТК, имеет достаточно децентрализованную и демократическую внутреннюю структуру. Среди восьми отраслевых объединений КНП выделяются федерации профсоюзов работников торговли, промышленности и строительства. Внутри КНП «федерации имеют собственные структуры, федеральные советы и проводят конгрессы каждые три года... Федерации формируют свои позиции и участвуют, как и КНП, в работе парламентских комиссий...»³

В настоящее время КНП объединяет свыше 300 тыс. членов, опережая другие профсоюзные объединения в Квебеке. При КНП действует около 4,4 тыс. местных отделений. КНП «решительно выступает

¹ Meilleurs salaires et avantages sociaux. URL: <https://congresdutravail.ca/issues/meilleurs-salaires-et-avantages-sociaux> (дата обращения: 23.07.2019).

² 2015 Platform. Labor Unions. URL: <https://www.liberal.ca/realchange/labor-unions> (дата обращения: 22.07.2019).

³ Un lieu de solidarité et de mise en commun. URL: <https://www.csn.gc.ca/mouvement/structure/federations> (дата обращения: 24.07.2019).

за справедливое и равноправное общество, где коллективное богатство служит тому, чтобы сократить различия между наиболее благоденствующими и обездоленными экономической системой...»¹

Кроме того, КНП уделяет большое внимание интеграции иммигрантов в трудовой процесс, защите окружающей среды, обеспечению молодежи рабочими местами по окончании обучения. Во втором десятилетии XXI столетия тематика «сецессионизма» уже играет второстепенную роль в деятельности КНП. Как отметил на съезде Конфедерации в 2014 году ее председатель Жак Летурне, «нужно принимать в полной мере то, что сделано для трудящихся, и адаптировать нашу деятельность к их нуждам»².

Интересно отметить, что более высокий уровень синдикализма и более явная активность профсоюзов в провинции Квебек — это результат конкуренции между КНП и КТК, организации которого во многих отраслях не уступают КНП по численности и боевитости. Но на практике два ведущих профсоюзных центра нередко проводят совместные акции в защиту интересов людей труда в регионе.

КНП сотрудничает с политическими силами левоцентристского толка, хотя раньше в Конфедерации преобладала отчетливая ориентация на сепаратистские Квебекский блок и Квебекскую партию. В официальном обращении последнего съезда КНП (2017) в отношении сотрудничества с политическими партиями отмечалось, что необходимо, чтобы «политические партии взяли обязательство снова делать инвестиции в общественный сектор (здравоохранение и общественные службы, общественное высшее образование), чтобы они отвечали на нужды всех резидентов»³.

В современной Канаде широко развита практика социального диалога на разных уровнях, в том числе на федеральном. Переговоры с организациями работодателей, заключение коллективных трудовых договоров — достаточно развитая для канадского общества практика. Общая социальная тематика играет важную роль в каждодневной работе ведущих профцентров Канады. Среди требований КТК фигурируют, в частности, такие: «Мы являемся социальными союзами, сфокусированными не только на доходах. Мы вступаем в переговоры, отстаивая положительные моменты для всего общества, такие как

¹ La CSN, un mouvement progressiste. URL: <https://www.csn.qc.ca/mouvement/patrimoine/nos-valeurs> (дата обращения: 24.07.2019).

² Guénette D. Redynamiser la vie syndicale. URL: <https://www.csn.qc.ca/actualites/redynamiser-la-vie-syndicale> (дата обращения: 25.07.2019)

³ Pour assurer l'universalité, l'accessibilité et la qualité des services publics. URL: <https://csn.qc.ca/electionquebecoise/services-publics> (дата обращения: 25.07.2019).

отказ от детского труда, существенные компенсации рабочим, пенсии и социальные программы, которые помогают рабочим достойно жить, имея доступ к медицинскому и детскому страхованию»¹. Подобная же социальная проблематика доминирует в деятельности КНП и большей части не таких крупных профсоюзных организаций.

Федерации профсоюзов «на протяжении длительного времени защищают права трудящихся и играют основополагающую роль в представлении трудящихся каждой провинции»². Именно эти структуры отвечают за «социальное представительство» канадских трудящихся при ведении социального диалога с государственными инстанциями и бизнес-сообществом.

В целом можно сделать вывод, что современные канадские профсоюзы демонстрируют вполне «сильные» и конкурентоспособные модели, являясь влиятельными социальными акторами в своем обществе и обладая необходимыми людскими и материальными ресурсами, хорошей инфраструктурой и серьезными позициями в переговорном процессе.

4.9. СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ АМЕРИКИ

В 1930-х годах рабочий класс США благодаря массовым демонстрациям и забастовкам смог оказать давление на политиков с тем, чтобы ограничить власть работодателей. Получив право на объединение в профсоюзы, работники увеличили количество членов профсоюзов до 35 % от числа работающих. Это способствовало повышению уровня жизни американского рабочего класса в конце 1940-х, которое продолжалось вплоть до 1960-х годов.

Однако в 1970-х годах корпорации начали контрнаступление. Они стали играть в «хардбол»³ с профсоюзами и шаг за шагом преуспели в сокращении профсоюзного членства до нынешних 10,5 %.

Уровень жизни рабочего класса постоянно снижается:

- 1) с 2003 по 2013 год доходы среднего домохозяйства упали на 36 %;
- 2) с 1999 по 2014 год — снижались более чем на 4 тыс. долларов в год;

¹ History of Labor in Canada. URL: <https://canadianlabour.ca/uncategorized/why-unions-history-labor-canada> (дата обращения: 22.07.2019).

² Fédérations du travail et conseils du travail. URL: <https://congresdutravail.ca/qui-nous-sommes/labor-federations-and-councils> (дата обращения: 24.07.2019).

³ Хардбол — военно-спортивная игра, представляющая собой условно-боевое столкновение двух или более команд.

3) в 2013 году заработная плата сократилась до минимального уровня с 1948 года;

4) с 2000 года количество работающих в режиме частичной занятости выросло на 40 %;

5) женщины были вынуждены выйти на рынок труда: если в 1960 году работало немногим более 40 % женщин в возрасте от 25 до 54 лет, то в 2018-м — почти 80 %. Необходимость работы обоих взрослых в семье создает значительные проблемы для ведения домашнего хозяйства;

6) охват и уровень пенсионного обеспечения сократились. Если раньше оно охватывало почти половину работников, то в настоящее время — менее одной пятой. Прогнозируется, что половина пенсионеров в Калифорнии столкнется со «значительными экономическими трудностями» после ухода с работы;

7) неравенство доходов постоянно растет. В 1940–1950-х годах 73 % вновь созданным богатством владело 90 % работающего населения, теперь же практически 100 % создаваемого богатства достаются 10 % наиболее обеспеченных¹.

Крупнейшим национальным профцентром США остается объединение «Американская федерация труда — Конгресс производственных профсоюзов» (AFL–CIO), представляющий более 9 млн работающих мужчин и женщин по всей стране. Многие профсоюзы, связанные с AFL–CIO, также представлены в Канаде: трудящиеся могут одновременно состоять в AFL–CIO и в Канадском трудовом конгрессе (CLC).

Крупнейшее отраслевое подразделение AFL–CIO — Американская федерация государственных, региональных и муниципальных служащих (AFSCME), в которой состоит более миллиона человек.

AFL–CIO управляется представителями участвующих в ней профсоюзов, которые каждые четыре года проводят съезд делегатов, выбираемых на основе пропорционального представительства. Съезд избирает руководящий аппарат объединения, определяет политику и бюджет объединения. В руководящий аппарат AFL–CIO входят президент, секретарь-казначей, исполнительный вице-президент и 43 вице-президента — по числу участвующих в объединении профсоюзов. Аппарат формирует Исполнительный совет, который руководит объединением между съездами. Совет собирается не менее двух раз в год

¹ *Robertson A., Leumer B.* Class Struggle is Still the Issue. URL: <https://socialistorganizer.org/2019/12/13/breaking-the-grip-of-the-two-party-system-report-on-the-dec-7-cleveland-conference> (дата обращения: 05.07.2019).

(фактически 5–6 раз) и решает текущие вопросы управления. Кроме того, Совет формирует координационные комитеты по географическому или отраслевому принципу, которые занимаются переговорами и организацией акций по своим направлениям. Кроме аппарата для согласования интересов членских организаций создается Общий совет, в который включаются руководители и по четыре представителя от каждого профсоюза, участвующего в AFL–CIO. В компетенцию Общего совета входит только обсуждение различных вопросов — никаких решений он принимать не уполномочен.

В США действует ряд национальных квазипрофсоюзных организаций, которые были сформированы в основном из членов профсоюзов с целью гармонизации интересов между профсоюзным движением и этническими, культурными и гендерными сообществами, представленными в рабочем движении.

К ним относятся:

- Институт им. Филиппа Рэндольфа (APRI);
- Азиатско-тихоокеанский американский трудовой альянс (APALA);
- Коалиция чернокожих профсоюзников (CBTU);
- Коалиция профсоюзных женщин (CLUW);
- Совет труда по продвижению Латинской Америки (LCLAA);
- «Гордость на работе» (PAW), объединяющее работников с нетрадиционной сексуальной ориентацией.

Существуют также объединения по этническим группам:

- Ирландско-американская рабочая коалиция;
- Итало-американский совет по труду;
- Греко-американский совет труда.

Кроме того, союзные организации также включают:

- Альянс для отставных американцев;
- Американский центр международной трудовой солидарности;
- Жилищный инвестиционный фонд;
- Национальный трудовой колледж.

В 1995 году руководство AFL–CIO взяла на себя реформистская коалиция в профсоюзах США во главе с Джоном Суини, бывшим президентом профсоюза работников сферы услуг (SEIU). Новому руководству удалось провести некоторые существенные структурные изменения, но оно не справилось с быстрым снижением профсоюзного членства в США. В 2003 году пять профсоюзов неофициально объединились в Партнерство нового единства (NUP) для проведения очередных реформ в AFL–CIO и возобновления усилий по юнионизации

неорганизованных работников: Международный союз работников сферы услуг (SEIU), Союз работников швейной и текстильной промышленности (UNITE) и Объединение работников гостиниц и ресторанов (HERE) (позднее объединившееся в UNITE HERE), Объединенное братство плотников и столяров Америки (UBC) и Международный союз трудящихся Северной Америки (LIUNA). NUP не было официальной структурой, партнерство выступало за скоординированные отраслевые организационные кампании.

После конференции AFL–CIO, состоявшейся в июле 2005 года, несколько крупных профсоюзов покинули AFL–CIO и сформировали конкурирующую федерацию «Change to Win» (CtW).

Федерация была основана на двух главных принципах:

- трудящиеся не могут последовательно выигрывать, не объединяя в профсоюзы миллионы рабочих;
- каждый работник в Америке имеет право на профсоюз, у которого есть цель, стратегия и ресурсы, необходимые для объединения работников той или иной отрасли.

Коалиция выступает за организацию профсоюзов по отраслевому принципу, консолидацию небольших профсоюзов в несколько крупных, предоставление финансовых стимулов профсоюзам — членам AFL–CIO, которые направляют ресурсы на привлечение новых членов и тратят больше средств на организационную работу, а не на поддержку кандидатов на политических выборах.

Профсоюз «Change to Win» представляет в основном работников сферы услуг, объединяя большое количество женщин, иммигрантов и цветных работников.

Другие союзы, не входящие в AFL–CIO или «Change to Win», представлены: Национальной ассоциацией образования (NEA) с 3,2 млн членов, Национальным союзом работников казначейства (NTEU), Государственными федерациями труда / общинными центральными трудовыми советами.

В настоящее время в каждом штате есть федерация труда, созданная при участии AFL–CIO; одна из них — в Пуэрто-Рико. Кроме того, существует 543 городских или окружных центральных совета по труду (CLC), в том числе один в Вашингтоне (округ Колумбия).

В AFL–CIO есть специализированные отделы, которые координируют совместную деятельность профсоюзов, работающих в конкретных секторах экономики:

- отдел строительства;
- отдел профессиональных работников;

- департамент продовольствия и сопутствующих услуг;
- совет индустриального союза;
- совет по морской торговле;
- департамент по торговле металлами;
- департамент транспортных перевозок;
- отдел маркировки и обслуживания Union.

Например, отдел строительства координирует подачу предложений для союзов, участвующих в крупных строительных проектах.

Большинство союзов в США созданы на национальной основе, хотя многие называются международными. В 2008 году 55 профсоюзов были связаны с AFL–CIO, а 7 входили в «Change to Win».

У большинства профсоюзов есть местные отделения, называемые ложами или филиалами, которые объединяют работников непосредственно на рабочих местах. Зачастую профсоюзы имеют объединенные региональные советы. В некоторых союзах решения принимаются на уровне рядовых членов, в других принятие решений находится в руках совета.

Международные профсоюзы регулярно проводят конференции, на которых избираемые демократическим путем делегаты выбирают должностных лиц и исполнительный совет, а также утверждают бюджет профсоюза. Несколько международных союзов проводят прямые выборы должностных лиц по почте.

Основная цель практически каждого профсоюза — представлять своих членов в коллективных переговорах с работодателями. Центральное место в деятельности каждого союза занимают представительство и защита интересов работников при заключении коллективного договора, а также новых контрактов. Вовлечение в профсоюзное движение неорганизованных работников также играет важную роль в повестке дня большинства профсоюзов.

Согласно официальному сайту объединения, AFL–CIO дает информацию членам профсоюза о проблемах, которые влияют на повседневную жизнь работающих семей, и побуждает их высказывать свое мнение о правительстве и его социальной политике. Руководство профсоюза заявляет, что его приоритетами являются создание лучших рабочих мест путем инвестирования налоговых поступлений в школы, дороги, мосты и аэропорты; улучшение жизни работников с помощью образования, профессиональной подготовки и повышения минимальной заработной платы; сохранение хороших условий домашней работы путем реформирования правил торговли,

реиндустриализации США¹. Профсоюзы выступают за укрепление социального обеспечения и частных пенсий; доступность качественного медицинского обслуживания для каждого гражданина США; введение ответственности корпораций за свои действия.

Кризис, переживаемый американскими профсоюзами, возродил движение за создание независимой рабочей партии.

Эта история берет свое начало в июне 1976 года, когда в Кливленде собрались 1,4 тыс. делегатов от профсоюзов, представляющих около 2 млн рабочих, чтобы основать Лейбористскую партию. Конференция проходила под лозунгом «У боссов две стороны, рабочим нужна одна!»

Через семь лет деятельность Лейбористской партии была приостановлена, но потребность в независимой рабочей партии, которая представляла бы интересы наемных работников, остается фундаментальной проблемой.

Республиканская партия известна своими антирабочими позициями, поэтому профсоюзные активисты, как правило, поддерживали Демократическую партию. Однако демократы не смогли добиться значимой реформы трудового законодательства, оставив лазейки и льготные правовые нормы для корпораций.

Барак Обама победил на выборах в 2008 году, пообещав, что после вступления в должность он примет Закон о свободном выборе работников, который устранил основные препятствия для организации профсоюзов на рабочих местах по всей стране. В течение двух лет после этого у демократов было большинство в обеих палатах Конгресса, но обещание Обамы осталось не выполненным².

Резолюция, принятая Национальным съездом AFL–CIO в октябре 2017 года, подтверждает необходимость создания независимой рабочей партии. Сторонники создания Лейбористской партии считают, что она должна быть не просто группой давления на Демократическую партию. По их мнению, профессиональные союзы должны начать выдвижение кандидатов на местном уровне и создать независимую рабочую партию.

Более 700 ведущих профсоюзных активистов одобрили Заявление о целях Независимой лейбористской партии (LCIP), в котором содержится призыв выдвигать независимых кандидатов от профсоюзов на

¹ AFL–CIO. URL: <https://aflcio.org/what-unions-do/empower-workers> (дата обращения: 10.01.2019).

² См.: Ежов Д. А., Фельдман П. Я. Профсоюзы США в президентской избирательной кампании 2016 года // Труд и социальные отношения. 2017. № 1. С. 103.

чиная с 2020 года, на местном и государственном уровнях в качестве первого шага к созданию новой независимой массовой рабочей политической партии.

В Заявлении о целях LCIP изложены две цели проводимой кампании: «Наша первая цель — содействие формированию независимых кандидатов от трудовых сообществ начиная с 2020 года на местном и государственном уровне вокруг платформы, которая бы отвечала насущным требованиям работников... Наша вторая цель — широкое продвижение в профсоюзном движении комитета, который выступает за Лейбористскую политическую партию. Резолюция, принятая Национальным съездом AFL–CIO в октябре 2017 года, подтвердила, что «независимо от того, избраны ли кандидаты от Республиканской или Демократической партии, интересы Уолл-стрит защищены и лоббируются, а интересы трудящихся — как правило, не представлены». Вторая резолюция декларирует, что «прошло время, когда мы можем пассивно соглашаться на меньшее из двух зол в политике»¹.

В целом, несмотря на политизацию части профсоюзного движения, стремящегося возродить модель профсоюза «Индустриальные рабочие мира», основная масса профсоюзов, представленная AFL–CIO, остается на позициях экономической борьбы, сохраняя традиционные формы и методы работы.

ВЫВОДЫ

Исследование эволюции современных моделей профсоюзного движения показывает, что, несмотря на спад, вызванный кризисными явлениями в мировой экономике, профсоюзы в целом смогли сохранить свое влияние на социально-трудовые отношения.

Этому способствовала опора национальных профсоюзов на свои исторические и культурные традиции в сочетании с наращиванием участия в трансграничном социальном диалоге.

Важные решения в области экономической политики все чаще принимаются на уровне ЕС, что порождает необходимость участия профсоюзов в общеевропейской политике, но эта же политика ослабляет профсоюзное движение, особенно в тех странах, которые больше других пострадали от кризиса.

Кризисные годы принесли неоднозначные результаты профсоюзам отдельных стран. В некоторых случаях новые вызовы стали сти-

¹ Robertson A., Leumer B. Op. cit.

мулом для перемен или даже поводом для перехода профсоюзного движения к более активным формам работы. Но в целом можно сказать, что в кризисные годы стратегические проблемы, с которыми давно сталкивались профсоюзы, вышли на поверхность.

Сегодня все национальные профсоюзные центры пытаются найти ответ на вопрос: как профсоюзам стать сильнее и сохранить свою независимость? Ситуация осложняется тем, что меняется европейский политический ландшафт. Это наглядно подтверждается «ослаблением социал-демократических союзников профсоюзов»¹. Упадок социал-демократии во многих странах Европы ставит перед профсоюзами большую проблему. Во многом это связано с дрейфом большинства социал-демократических и социалистических сил в сторону неолиберального мейнстрима². В ряде стран ситуация еще больше осложняется из-за популярности правых и националистических партий. Зачастую эти партии перенимают социальные требования профсоюзов — по крайней мере до тех пор, пока они находятся в оппозиции. В результате профсоюзы принимают решение избегать каких-либо политических коалиций и обязательств, чтобы продемонстрировать, что они работают «независимо от всех партий»³.

Все это побуждает профсоюзы сосредоточиться на повседневных задачах, особенно на стремлении добиваться улучшения условий труда работников, где есть перспективы хотя бы некоторого успеха.

¹ *Murray G.* Union renewal: what can we learn from three decades of research? // *Transfer*. 2017. № 23 (1). P. 18.

² *Bernaciak B., Gumbrell-McCormick R., Hyman R.* European trade unionism: from crisis to renewal? Report 133. Brussels : ETUI, 2014.

³ *Neumann L., Tóth A.* Hungarian unions under political and economic pressure // *Rough waters: European trade unions in a time of crises*. Brussels, 2018. P. 149.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

К настоящему времени сложилось несколько основных моделей профсоюзного движения.

Во многом их формирование определялось историческими, экономическими, политическими, социальными и культурными особенностями каждого государства, но прежде всего их организационная структура и основные направления деятельности зависели от реальных потребностей самих работников, целей и задач, которые они ставили при объединении в профсоюзы.

На первом этапе (XVIII — первая половина XIX в.) основной моделью профсоюзного движения было объединение работников по цехам, отдельным профессиям. Эта модель получила название раннего тред-юнионизма. Основу данных профсоюзов составляли представители высококвалифицированных работников, объединяющихся для выгодной продажи своей рабочей силы на рынке труда. Основным условием успешного функционирования данной модели было включение в профсоюз только квалифицированных рабочих, отстаивающих при найме свои узкие цеховые интересы.

Такая модель, характерная в основном для англосаксонских стран, присутствует и в современном профсоюзном движении. Узкоцеховые профсоюзы можно встретить во многих странах мира. Как правило, они ориентируются на представителей высококвалифицированных профессий, отстаивающих свои экономические интересы.

С начала XX века профсоюзы, особенно в развитых промышленных странах, все более эволюционировали в сторону широких производственных союзов, кроме, пожалуй, Великобритании, где эти изменения происходили крайне медленно.

Во второй половине XX века большое влияние на развитие профсоюзного движения оказали расширение сферы социального обеспечения и институционализация сложившихся способов сотрудничества между профсоюзами, бизнесом и государством.

Государство «всеобщего благоденствия» в развитых европейских странах порождало государственный корпоративизм, в рамках которого представители профсоюзов и работодателей заключали обязывающие их соглашения, развивая социальный диалог. Все крупные профсоюзные объединения были встроены в эту систему и стремились «выторговать» у государства и предпринимателей лучшие условия труда.

Несмотря на различия в законодательстве и исторических традициях, происходило сближение моделей профсоюзного движения. Профсоюзы стремились стать активными участниками социального диалога, построенного на переговорном процессе и заключении коллективных договоров и соглашений.

В то же время между англосаксонской и континентальной моделями существовали определенные различия, в частности, связанные с методами распределения социальных пособий. Например, если в Великобритании роль профсоюзов ограничивалась ведением переговоров и заключением коллективных договоров, то в других европейских странах членство в профсоюзах гарантировало трудящимся выплату высоких пособий, что создавало более высокую мотивацию для вступления в профсоюз.

Конец XX века в мире был отмечен значительным и практически всеобщим (за исключением азиатского ареала) снижением профсоюзного членства. Это было связано с переходом к неолиберальной модели в экономике, основанной на приватизации государственного сектора, а также с участвовавшими экономическими кризисами. Только в 1980–1989 годах, по данным Профсоюзного консультативного комитета при Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), число членов профсоюзов сократилось: в Британии — на 2,7 млн (20,9 %); в Португалии — на 200 тыс. (12,4 %); в Испании — на 540 тыс. (31,7 %) человек¹. Если же взять падение членства только среди занятых, то картина еще более впечатляющая: в Италии количество членов профсоюзов уменьшилось на 1,3 млн (18,6 %); в США — на 3 млн (15,6 %); во Франции — на 1,4 млн (41,6 %) человек².

Это было во многом связано с ростом безработицы, перемещением рабочей силы из сферы производства в сферу услуг, где степень юнионизации традиционно ниже, перенесением принятия решений на низший производственный уровень, что снижало возможности для солидарных действий работников. Большое влияние на положение профсоюзов оказала антипрофсоюзная политика со стороны государства и работодателей.

Проблема признания профсоюзов и профсоюзного членства остро встала в транснациональных компаниях.

В 2008 году в Европе начался самый серьезный экономический кризис с момента создания ЕС. Он вынудил европейские профсоюзы-

¹ Можжев В. Как работают профсоюзы за рубежом. М., 1993. С. 12.

² Там же.

ные организации адаптировать существующие модели к новым реалиям, побудил использовать транснациональные и национальные ресурсы при разработке и реализации своих стратегий.

Делая выбор между транснациональным сотрудничеством и национальными интересами, многие европейские профобъединения предпочитали решать возникающие проблемы, опираясь на собственные ресурсы. При этом профсоюзы не отказывались и от участия в работе на общеевропейском уровне. Это выразилось в возросшей открытости профцентров к участию в мероприятиях на уровне ЕС и предоставлении членским организациям политического мандата на координацию их деятельности в новых рамках. Увеличение организационных ресурсов позволило европейским профсоюзным федерациям усилить свои институциональные ресурсы, использовать благоприятные рамочные условия, возникшие с появлением новых площадок для институционального взаимодействия с лицами, принимающими политические решения, и работодателями, в частности в области промышленной политики и социального диалога.

Это привело к изменениям функций профсоюзов. От преимущественно информационной деятельности они перешли к координационной, а в некоторых случаях даже возникло ассоциативное управление, в частности при решении вопросов координации коллективных переговоров и политики компании.

Однако кризис изменил правила игры, и круг возможностей профсоюзов стал медленно сужаться. Причин было несколько. В частности, негативное влияние кризиса и кризисного управления на ресурсы национальных профсоюзов во многих государствах — членах ЕС сократило возможности европейских профсоюзных федераций, поскольку национальные членские организации все чаще направляли свои сокращающиеся ресурсы на национальный уровень и вследствие ренационализации политики профсоюзов в меньшей степени были готовы участвовать в европейской деятельности. Другая причина заключалась в том, что менее благоприятной стала политическая среда — как на уровне национальных правительств, так и на европейском уровне, в работе с Европейским советом и Европейской комиссией. В результате социальный диалог и социально-трудовая политика, которые в докризисный период способствовали созданию институциональных ресурсов европейских профсоюзных федераций, во время кризиса отошли на второй план.

Исследователи отмечают, что выходом из сложившейся ситуации может стать преодоление национальными профсоюзами тенденции

отступления на национальный уровень. Они должны уделять приоритетное внимание «Европе» — как в стратегическом, так и в организационном плане, учитывая это при распределении своих ограниченных кадровых и материальных ресурсов.

В то же время очевидно, что профсоюзы будут продолжать оказывать давление на европейские институты с целью социальной перестройки кризисного управления даже в этих неблагоприятных политических условиях. Это включает лоббирование реформы институциональной структуры нового экономического управления для облегчения доступа профсоюзов к процессам принятия решений. Среди обнадеживающих признаков специалисты называют такие разработки, как европейский инвестиционный план, направленный на увеличение государственных и частных инвестиций в инфраструктурные проекты¹, или предложения, выдвинутые IndustriAll² и UNI Europa³, призывающие к новым инициативам европейского уровня, чтобы оживить рост и повысить качество рабочих мест в производстве и сфере услуг.

На этом фоне тем более важно, что последняя программа действий ETUC, которая была принята на Парижском конгрессе осенью 2015 года, поддерживает идею одновременного развития институциональных и коммуникативных ресурсов профсоюзов. Приоритетами программы являются укрепление социального диалога и социально-трудовой политики, а также расширение участия профсоюзов в европейском процессе как на национальном, так и на европейском уровне.

Эволюция современного профсоюзного движения показывает, что, несмотря на спад профсоюзного членства, вызванный кризисными явлениями в мировой экономике, профсоюзы смогли сохранить свое влияние на социально-трудовые процессы. Этому способствовала опора национальных профсоюзных объединений на свои исторические и культурные традиции, не противоречащие их участию в трансграничном социальном диалоге.

¹ ETUC. A new path for Europe: ETUC plan for investment, sustainable growth and quality jobs. 2013. URL: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EN-A-new-path-for-europe_3.pdf (дата обращения: 07.06.2019).

² Manifesto to put industry back to work. industriAll European Trade Union 2014. URL: https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/final_manifesto_en.pdf (дата обращения: 08.04.2019).

³ Seikel D. The European Pillar of Social Rights: an analysis, Policy Brief 17e, Düsseldorf, WSI. UNI Europa (2014) Quality jobs for quality services: a UNI Europa services manifesto. 2017. URL: http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/quality_jobs_for_quality_services_en.pdf (дата обращения: 05.04.2019).

«Уровень» или «вес» соответствующих профсоюзных ресурсов часто сильно варьируется от страны к стране. В некоторых случаях это не просто разные тенденции развития национальных профсоюзов, но и противоречивые тенденции развития внутри профсоюзов отдельных стран. Примером этого является Германия с контрастом между снижением степени организованности, с одной стороны, и повышением общественного имиджа профсоюзов — с другой.

Следует отметить ослабление институциональных ресурсов профсоюзов в ряде стран, что ухудшает возможности их успешных совместных действий на европейском уровне.

То же самое относится и к практике коллективных переговоров: ослабление или даже разрушение систем коллективных договоров в отдельных странах ЕС делает все более трудной реализацию достигнутых договоренностей.

Таким образом, реальная политика заставляет национальные профцентры для защиты социальных достижений прошлого «держат оборону» за границами национального государства, и в то же время все больше ощущается необходимость более сильного наднационального противовеса, благодаря которому может расширяться пространство для политического маневра национальных профсоюзов.

В целом увязка интересов членов профсоюзов и социальных интересов обычных граждан есть ядро возрождения профсоюзов как автономных акторов, как на национальном, так и на международном уровне.

Если это не получится, то даже традиционные институциональные основы влияния профсоюзов будут все больше подвержены риску подвергнуться эрозии и разрушению.

ЛИТЕРАТУРА

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

Аринин, А. Н. Зрелость гражданского общества — основа устойчивого развития и безопасности России / А. Н. Аринин. — Текст : непосредственный // *Личность*. — Москва, 1999. — С. 8–20.

Арон, Р. Демократия и тоталитаризм / Р. Арон. — Москва : Республика, 1993. — Текст : непосредственный.

Асадуллин, А. Р. Истинность социума / А. Р. Асадуллин, В. С. Хазиев, Р. А. Шарипов. — Уфа : Изд-во БГПУ, 2003. — Текст : непосредственный.

Аскольдова, С. Формирование идеологии американского тред-юнионизма : диссертация на соискание ученой степени доктора исторических наук / С. Аскольдова. — Москва, 1976. — Текст : непосредственный.

Баглай, М. В. Профсоюзы и рынок в социальном государстве / М. В. Баглай, И. Н. Попов. — Москва, 1995. — Текст : непосредственный.

Барбашин, М. Ю. Методологические возможности «Блумингтонской школы» и перспективы развития современного неонинституционализма / М. Ю. Барбашин. — Текст : непосредственный // *Журнал социологии и социальной антропологии*. — 2014. — Т. XVIII, № 1. — С. 98–111.

Башмаков, В. И. Профсоюзы в системе гражданского общества / В. И. Башмаков. — Текст : непосредственный // *Гражданское общество и профсоюзы*. — Москва : АТиСО, 2006. — С. 76–80.

Башмаков, В. И. Профсоюзы как институт регуляции социально-трудовых отношений : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук / Гос. ун-т управления. — Москва, 2001. — Текст : непосредственный.

Башмаков, В. И. Профсоюзы как социальный институт / В. И. Башмаков. — Москва : ГУУ, 2001. — Текст : непосредственный.

Беляев, А. В. Задачи профсоюзов на современном этапе развития гражданского общества в России / А. В. Беляев. — Текст : непосредственный // *Роль профсоюзов в процессе развития гражданского общества: региональный аспект*. — Хабаровск : ТОГУ, 2006. — С. 122–133.

Блау, П. Исследования формальных организаций / П. Блау. — Текст : непосредственный // *Американская социология*. — Москва, 1972. — С. 93–105.

Бляхер, Л. Е. Властные игры в кризисном социуме: преобразование российской институциональной структуры / Л. Е. Бляхер. — Текст : непосредственный // *Политические исследования (Полис)*. — 2003. — № 1. — С. 63–73.

Бородкин, Ф. М. Социальные эксклюзии / Ф. М. Бородкин. — Текст : непосредственный // Социологический журнал. — 2000. — № 6. — С. 8–13.

Брун, М. Запрещение стачек и локаутов в Новой Зеландии и Австралии / М. Брун. — Текст : непосредственный // Московский еженедельник. — 1907. — № 8.

Буданцев, Ю. П. Социология массовой коммуникации / Ю. П. Буданцев. — Москва : Республика, 1995. — Текст : непосредственный.

Варнке, Г. Очерк истории профсоюзного движения в Германии / Г. Варнке. — Москва, 1956. — Текст : непосредственный.

Вебб, С. Теория и практика английского тред-юнионизма / С. Вебб, Б. Вебб. — Санкт-Петербург, 1901. — Текст : непосредственный.

Вигуру, Л. Рабочие союзы в Северной Америке / Л. Вигуру. — Москва, 1900. — Текст : непосредственный.

Власов, В. И. Занятость населения и профсоюзы / В. И. Власов. — Москва : Профиздат, 1996. — (Библиотечка профсоюзного активиста ; вып. 7). — Текст : непосредственный.

Волков, Ю. Г. Имитационная личность в контексте социального знания / Ю. Г. Волков. — Ростов-на-Дону : Антей, 2012. — Текст : непосредственный.

Воржецов, А. Г. Взаимодействие государства и профсоюзов в системе социального партнерства в России / А. Г. Воржецов, Е. А. Козлова. — Казань : ГКТУ, 2009. — Текст : непосредственный.

Гальви, Д. Очерки по истории рабочего движения во Франции / Д. Гальви. — Москва, 1906. — Текст : непосредственный.

Гидденс, Э. Последствия современности / Э. Гидденс. — Москва : Практис, 2011. — Текст : непосредственный.

Глазков, В. Социальный диалог: выгоды очевидны / В. Глазков. — Текст : непосредственный // Человек и труд. — 1999. — № 12. — С. 34–38.

Глобализация и профсоюзы : материалы проблемного семинара руководителей членских организаций ФНПР, 21–22 мая 2001 г. / Академия труда и социальных отношений. — Москва : АТиСО, 2001. — Текст : непосредственный.

Гоббс, Т. Левиафан / Т. Гоббс. — Текст : непосредственный // Избранные произведения : в 2 т. — Москва : Мысль, 1991. — Т. 2.

Гозман, Л. Я. Политическая психология / Л. Я. Гозман, Е. Б. Шестопал. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. — Текст : непосредственный.

Грибанов, В. Профсоюзы и политика : монография / В. Грибанов. — Санкт-Петербург : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. — Текст : непосредственный.

Гриценко, Н. Н. Социальное государство: перспективы становления и развития / Н. Н. Гриценко. — Москва : ФНИР : АТиСО, 2003. — Текст : непосредственный.

Гурвич, И. Письма из Северо-Американских Соединенных Штатов / И. Гурвич. — Текст : непосредственный // Новое слово. — 1897. — Кн. XII. — С. 220–221.

Дилигенский, Г. Что мы знаем о демократии и гражданском обществе / Г. Дилигенский. — Текст : непосредственный // Pro et Contra. — 1997. — Т. 2, № 4. — С. 5.

Ежов, Д. А., Фельдман П. Я. Профсоюзы США в президентской избирательной кампании 2016 года / Д. А. Ежов, П. Я. Фельдман. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2017. — № 1. — С. 103.

Зомбарт, В. Dennoch / В. Зомбарт. — Санкт-Петербург, 1901. — Текст : непосредственный.

Зорге, Ф. Рабочее движение в Соединенных Штатах / Ф. Зорге. — Санкт-Петербург, 1907. — Текст : непосредственный.

Козловский Л. Очерки синдикализма во Франции / Л. Козловский. — Москва, 1907. — Текст : непосредственный.

Корпоративная и социальная ответственность и конкурентоспособность / редактор А. Дынкин. — Москва : ИМЭМО, 2004. — Текст : непосредственный.

Липсет, С. Структуры размежеваний, партийные системы и предпочтения избирателей. Предварительные замечания (перевод) / С. Липсет, С. Роккан. — Текст : непосредственный // Политическая наука. — 2004. — № 4. — С. 204–234.

Лобок, Д. В. Профсоюзное движение. История, теория, практика / Д. В. Лобок, В. Б. Морозов. — Санкт-Петербург, 2007. — Текст : непосредственный.

Лютов, Н. Коллективное трудовое право Великобритании / Н. Лютов. — Москва, 2009. — Текст : непосредственный.

Лютов, Н. Л. Профсоюзное движение в Великобритании: основные этапы развития и современный правовой статус / Н. Л. Лютов. — Текст : непосредственный // Труд за рубежом. — 2007. — № 3.

Лягардель, Г. Революционный синдикализм / Г. Лягардель. — Санкт-Петербург, 1906. — Текст : непосредственный.

Магайм, Э. Профессиональные рабочие союзы / Э. Магайм. — Санкт-Петербург, 1895. — Текст : непосредственный.

Мещерякова, Н. Пролетариат Англии в процессе формирования (первая половина XVIII века) / Н. Мещерякова. — Москва, 1979. — Текст : непосредственный.

Митчел, Д. Рабочие союзы в Америке / Д. Митчел. — Москва, 1907. — Текст : непосредственный.

Можжаев, В. Как работают профсоюзы за рубежом / В. Можжаев. — Москва, 1993. — Текст : непосредственный.

О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях : Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 135 от 1971 года. — Текст : электронный // Консультант-Плюс. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=148927&fld=134&dst=100063,0&rnd=0.3767563264761462#04385665154185223>.

Основной закон Федеративной Республики Германия, 23 мая 1949 года. — Текст : электронный // 100(0) ключевых документов по германской истории в XX веке. — URL: https://www.1000dokumente.de/?c=dokument_de&dokument=0014_gru&l=ru&object=translation.

Очерки рабочего движения во Франции (1917–1967). — Москва, 1968. — Текст : непосредственный.

Пеллутье, Ф. История бирж труда / Ф. Пеллутье. — Санкт-Петербург, 1906. — Текст : непосредственный.

Перегудов, С. П. Корпоративное гражданство как новая форма отношений бизнеса, общества и власти / С. П. Перегудов, И. С. Семененко. — Москва, 2006. — Текст : непосредственный.

Перегудов, С. П. Политическая система России в мировом контексте: институты, механизмы взаимодействия / С. П. Перегудов. — Москва : РОССПЭН, 2011. — Текст : непосредственный.

Перегудов, С. П. Социал-демократическая модель общественных отношений / С. П. Перегудов. — Текст : непосредственный // Мировая экономика и международные отношения. — 1990. — № 5. — С. 5–20.

Профсоюзное пространство современной России / под редакцией В. Борисова, С. Кларка. — Москва : ИСИТО, 2001. — Текст : непосредственный.

Роулз, Дж. Теория справедливости / Дж. Роулз. — Текст : непосредственный // Вопросы философии. — 1994. — № 10.

Святловский, В. Современное законодательство о профессиональных рабочих союзах / В. Святловский. — Санкт-Петербург, 1907. — Текст : непосредственный.

Сидоров, Е. Структура профдвижения: кое-что из международной практики / Е. Сидоров. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России. — URL: <http://fnpr.ru/n/4/29/1199.html>.

Соглашения как инструмент социальной политики. Роль профсоюзов в социальной политике. Виды и особенности соглашений. — Москва : Профиздат, 2002 — (Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей; вып. 6). — Текст : непосредственный.

Социальное государство : краткий словарь-справочник / руководитель редакционной коллегии Н. Н. Гриценко. — Москва : АТиСО, 2002. — Текст : непосредственный.

Социальное партнерство : методические материалы. — Уфа, 2003. — Текст : непосредственный.

Социальное партнерство : словарь-справочник. — Москва : АТиСО, 2002. — Текст : непосредственный.

Социальное партнерство : словарь-справочник. — Москва : Экономика, 1999. — Текст : непосредственный.

Социальное партнерство в сфере труда. — Москва : Профиздат, 2000. — (Библиотека профсоюзного актива; вып. 12). — Текст : непосредственный.

Социально-трудовые проблемы молодежи и пути их решения : материалы Республиканской научно-практической конференции, 26 января 2001 г. — Уфа : Изд-во Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, 2001. — Текст : непосредственный.

Социальный диалог: повседневный дискурс и социальные практики / под редакцией В. И. Курбатова. — Ростов-на-Дону : Изд-во ЮФУ, 2012. — Текст : непосредственный.

Стратегия роста и развития профсоюзов : по материалам Международной научно-практической конференции Московской федерации профсоюзов / редакторы В. Фурцева, О. Деяшкина. — Москва : Профиздат, 2002. — (Библиотека профсоюзного актива и предпринимателей ; вып. 12). — Текст : непосредственный.

Труд и социальное развитие : словарь. — Москва : ИНФРА-М, 2011. — Текст : непосредственный.

Удальцова, М. В. Социология управления : учебное пособие / М. В. Удальцова. — Москва ; Новосибирск, 1998. — Текст : непосредственный.

Фостер, У. Очерки мирового профсоюзного движения / У. Фостер. — Москва, 1956. — Текст : непосредственный.

Фридман, М. Капитализм и свобода / М. Фридман. — Москва : Новое издательство, 2006. — Текст : непосредственный.

Хадениус, С. Шведская политика в XX веке. Конфликт и согласие / С. Хадениус. — Стокгольм, 1997. — Текст : непосредственный.

Халий, И. А. Современные общественные движения / И. А. Халий. — Москва : ИС РАН, 2007. — Текст : непосредственный.

Хантингтон, С. Политический порядок в меняющихся обществах / С. Хантингтон. — Москва, 2004. — Текст : непосредственный.

Хатт, А. Британский тред-юнионизм / А. Хатт. — Москва, 1981. — Текст : непосредственный.

Хилкуит, М. История социализма в Соединенных Штатах / М. Хилкуит. — Москва, 1907. — Текст : непосредственный.

Хоффер, Ф. От авторитарного монолога — к социальному диалогу / Ф. Хоффер. — Текст : непосредственный // Социальный диалог в России. — Москва : Издание МОТ в Москве, 1999. — Вып. 4. — С. 24–32.

Шевцова, Л. Ф. Одинокая держава: почему Россия не стала Западом и почему России трудно с Западом / Л. Ф. Шевцова. — Москва : РОССПЭН, 2010. — Текст : непосредственный.

Шмаков, М. В. Повышение уровня и качества жизни — цель и главный критерий оценки эффективности экономических преобразований / М. В. Шмаков. — Текст : непосредственный // Социальные приоритеты и механизмы экономических преобразований в России : сборник. — Москва, 1998. — С. 5–24.

Шмаков, М. В. Профсоюзы готовы укрепить основы гражданского общества / М. В. Шмаков. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2006. — № 4. — С. 42–47.

Щеглова, С. Н. Соглашения как инструмент социальной политики / С. Н. Щеглова. — Москва : Профиздат, 2002. — Текст : непосредственный.

Щеглова, С. Н. Социальное партнерство в сфере труда / С. Н. Щеглова. — Москва : Профиздат, 2000. — Текст : непосредственный.

Щепаньский, Я. Элементарные понятия социологии / Я. Щепаньский. — Москва, 1969. — Текст : непосредственный.

Щюц, А. Структура повседневного мышления / А. Щюц. — Текст : непосредственный // Социс. — 1998. — № 2. — С. 129–137.

Этциони, А. От империи к сообществу: новый подход к международным отношениям : перевод с английского / А. Этциони. — Москва, 2004. — Текст : непосредственный.

НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

Abbott, B. The emergence of a new industrial relations actor: the role of the citizens' Advice Bureaux? / B. Abbott. — Текст : непосредственный // Industrial Relations Journal. — 1998. — № 29 (4). — P. 257–269.

Actions. — Текст : электронный // ETUC. — URL: <https://www.etuc.org/en/actions>.

AFL-CIO. — URL: <https://aflcio.org/what-unions-do/empower-workers> (дата обращения: 02.05.2019). — Текст : электронный.

Ahlén, K. Swedish collective bargaining under pressure: inter-union rivalry and incomes policies / K. Ahlén. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 1989. — № 27 (3). — P. 330–346.

Aims and priorities. — Текст : электронный // ETUC. — URL: <https://www.etuc.org/en/aims-and-priorities>.

Amlinger, M. The German minimum wage: experiences and perspectives after one year / M. Amlinger, R. Bispinck, T. Schulten. — Текст : электронный // WSI Report 28e. — Düsseldorf : Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2016. — URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_28_e_2016.pdf.

Andersen, S. K. Changes in wage policy and collective bargaining in the Nordic Countries: a comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden / S. K. Andersen [et al.]. — Текст : непосредственный // Wage bargaining under the new European economic governance / eds. G. van Gyes, T. Schulten. — Brussels : ETUI, 2015.

Astleithner, F. From the golden age to the gilded cage? Austrian trade unions, social partnership and the crisis / F. Astleithner, J. Flecker. — Текст : непосредственный // Rough waters: European trade unions in a time of crises. — Brussels, 2018. — P. 185–208.

Baccaro, L. Trajectories of neoliberal transformation / L. Baccaro, C. Howell. — Текст : непосредственный // European industrial relations since the 1970s. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2017.

Barnard, C. “British jobs for British workers”: the Lindsey Oil Refinery dispute and the future of local labour clauses in an integrated EU market / C. Barnard. — Текст : непосредственный // Industrial Law Journal. — 2009. — № 38 (3). — P. 245–277.

Behrens, M. Anti-unionism in a coordinated market economy: the case of Germany / M. Behrens, H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Global anti-unionism: nature, dynamics, trajectories and outcomes / eds. G. Gall, A. Dundon. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2013. — P. 83–103.

Benassi, C. Straight to the core: explaining union responses to the casualization of work: the IG Metall campaign for agency workers / C. Benassi, L. Dorigatti. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2015. — № 53 (3). — P. 533–555.

Bengtsson, E. Why no wage solidarity writ large? Swedish trade unionism under conditions of European crisis / E. Bengtsson, M. Ryner. — Текст : непосредственный // Rough waters: European trade unions in a time of crises. — Brussels, 2018. — P. 285–302.

Bernaciak, B. European trade unionism: from crisis to renewal? / B. Bernaciak, R. Gumbrell-McCormick, R. Human. — Текст : непосредственный // Report 133. — Brussels : ETUI, 2014.

Bernaciak, B. European trade unionism: from crisis to renewal? / B. Bernaciak, R. Gumbrell-McCormick, R. Human. — Текст : непосредственный // Report 133. — Brussels : ETUI, 2014. — P. 51.

Bernaciak, M. Coming full circle? Contestation, social dialogue and trade union politics in Poland / M. Bernaciak. — Текст : непосредственный // Rough waters: European trade unions in a time of crises. — Brussels, 2018. — P. 179.

Bernaciak, M. Social dialogue revival or «PR corporatism»? Negotiating anti-crisis measures in Poland and Bulgaria / M. Bernaciak. — Текст : непосредственный // Transfer. — 2013. — Vol. 19 (2). — P. 239–251.

Bispinck, R. Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany / R. Bispinck. — Dublin : Eurofound, 2011. — URL: <http://bit.ly/2nsq36H>. — Текст : электронный.

Blanchflower, D. G. Trade union decline and the economics of the workplace / D. G. Blanchflower, A. Bryson. — Текст : непосредственный // The evolution of the modern workplace / eds. W. Brown, A. Bryson, J. Forth, K. Whitfield. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2009. — P. 48–73.

Bosch, G. Autonomous bargaining in the shadow of the law: from an enabling towards a disabling state? / G. Bosch, S. Lehndorff. — Текст : непосредственный // Grimshaw D., Fagan C., Hebson G., Tavora I. Making work more equal: a new labour market segmentation approach. — Manchester : Manchester Univ. Press, 2017. — P. 35–51.

Brinkmann, U. Industrial Relations, Trade Unions and Social Conflict in German Capitalism / U. Brinkmann, O. Nachtwey. — URL: <https://journals.openedition.org/nrt/1382>. — Текст : электронный.

Campos Lima, M. P. Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts / M. P. Campos Lima, A. M. Artiles. — Текст : непосредственный // Transfer. — 2011. — Vol. 17 (3). — P. 387–402.

СЕЕП, UEAPME. Statement of the Presidency of the Council of the European Union, the European Commission and the European social Partners — A new start for social dialogue. — Текст : электронный // ETUC. — URL: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press_release/files/statement_on_a_new_start_for_social_dialogue.pdf.

Clark, A. Labor conditions in New Zealand / A. Clark. — Текст : непосредственный // Bulletin of the Bureau of Labor. — Washington, 1915. P. 1198–1214.

Coderre-LaPalme, G. Dependence on a hostile state: UK trade unions before and after Brexit / G. Coderre-LaPalme, I. Greer. — Текст : непосредственный // Rough waters: European trade unions in a time of crises. — Brussels, 2018. — P. 259–284.

Darlington, R. Union militancy and left-wing leadership on London underground / R. Darlington. — Текст : непосредственный // Industrial Relations Journal. — 2001. — № 32 (1). — P. 2–21.

DBIS 2015. — URL: https://issuu.com/dbis3/docs/dbis_14nov_gpp_hires200_spread. — Текст : электронный.

Deakin, S. Governance processes, labour–management partnership and employee voice in the construction of Heathrow terminal 5 / S. Deakin, A. Koukiadaki. — Текст : непосредственный // *Industrial Law Journal*. 2009. — № 38 (4). — P. 365–389.

Degryse, C. The European sectoral social dialogue: an uneven record of achievement? / C. Degryse. — Текст : непосредственный // *Working Paper*. — Brussels : ETUI, 2015. febr.

Draghi, M. Introductory statement to the press conference (with Q&A) / M. Draghi. — Текст : электронный // *European Central Bank*. — URL: <https://www.ecb.europa.eu/press/pressconf/2016/html/is160908.en.html>.

Ebbinghaus, B. When institutions matter: union growth and decline in Western Europe, 1950–1995 / B. Ebbinghaus, J. Visser. — Текст : непосредственный // *European Sociological Review*. — 1999. — № 15 (2). — P. 135–158.

Ebbinghaus, B. Trade Unions in Western Europe Since 1945 / B. Ebbinghaus, J. Visser. — London, 2000. — Текст : непосредственный.

Emery, L. Multi-employer bargaining in the UK: does it have a future? / L. Emery. — Текст : непосредственный // *Wage bargaining under the new European Economic Governance* / eds. G. Van Gyes, T. Schulten. — Brussels : ETUI, 2015. — P. 221–258.

Erne, R. A supranational regime that nationalizes social conflict: explaining European trade unions' difficulties in politicizing European economic governance / R. Erne. — Текст : непосредственный // *Labor History*. — 2015. — Vol. 56 (3). — P. 345–368.

ETF. Fair transport Europe — we need your support. — Brussels : European Transport Workers' Federation, 2015. — URL: <https://www.fairtransporteurope.eu>. — Текст : электронный.

ETUC fights back against rising retirement age. — Текст : электронный // ETUC. — URL: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-fights-back-against-rising-retirement-age>.

ETUC. A new path for Europe: ETUC plan for investment, sustainable growth and quality jobs. — Brussels, 2013. — URL: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EN-A-new-path-for-europe_3.pdf. — Текст : электронный.

ETUC. A new path for Europe: ETUC plan for investment, sustainable growth and quality jobs. 2013. — URL: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EN-A-new-path-for-europe_3.pdf (дата обращения: 02.03.2019). — Текст : электронный.

ETUC action programme 2015–2019 — stand up in solidarity for quality jobs, workers' rights and a fair society in Europe. — Текст : электронный.

ный // ETUC. — URL: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/20151007_action_programme_en-consolidated_0.pdf.

ETUC. The ETUC coordination of collective bargaining and wages in the EU economic governance adopted at the meeting of the Executive Committee on 22–23 October 2013. — Brussels, 2013. — URL: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EN-The_ETUC_resolution_Coordination_of_Collective_Bargaining_and_Wages_2.pdf. — Текст : электронный.

ETUI. Wages and collective bargaining: light at the end of the tunnel? — Текст : непосредственный // ETUC, ETUI. Benchmarking working Europe 2016. — Brussels : ETUI, 2016. — P. 39–54.

European Commission. A new start for social dialogue — one year after, Press release. 2016. — URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_16_823. — Текст : электронный.

European Commission. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Industrial policy in an enlarged Europe. — Текст : непосредственный // COM. 714 final. — 2002. 11 dec.

European Commission. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions — For a European industrial renaissance. — Текст : электронный // COM. 14 final. — 2014. 22 jan. — URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0014&from=EN>.

European Commission. Communication from the European Commission — Establishing a European Pillar of Social Rights. — Текст : непосредственный // COM. 250 final. — 2017. 26 apr.

European Commission. Employment and social developments in Europe 2013. — Luxembourg : Publication Office of the European Union, 2014. — Текст : непосредственный.

European Commission. European Economic Forecast — Spring 2017. — Текст : непосредственный // Institutional Paper — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. May. — Vol. 053.

European Commission. Labour market developments in Europe 2012. — Текст : непосредственный // European Economy. — Luxembourg : Publication Office of the European Union, 2012. — Vol. 5. — P. 161.

European Commission. Social Scoreboard 2017 — Headline indicators: description and highlights. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. — Текст : непосредственный.

Ewing, K. D. The function of trade unions / K. D. Ewing. — Текст : непосредственный // Industrial Law Journal. — 2005. — № 34 (1). — P. 1–22.

Ferner, A. Changing Industrial Relations in Europe / A. Ferner, R. Hyman. — Oxford : Blackwell, 1998. — Текст : непосредственный.

Fulcher, J. Labour movements, employers and the state: conflict and cooperation in Britain and Sweden / J. Fulcher. — Oxford : Clarendon Press, 1991. — Текст : непосредственный.

Gall, G. Sex worker union organising: an international study / G. Gall. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2006. — Текст : непосредственный.

Gall, G. Trade union recognition in Britain: an emerging crisis for trade unions? / G. Gall. — Текст : непосредственный // Economic and Industrial Democracy. — 2007. — № 28 (1). — P. 78–109.

Gilman, N. P. Methods of industrial peace / N. P. Gilman. — New York, 1904. — Текст : непосредственный.

Glassner, V. Central and Eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change / V. Glassner. — Текст : непосредственный // Transfer. — 2013. — Vol. 19 (2). — P. 155–169.

Grauwe, P. de. Has the Eurozone become less fragile? Some empirical tests / P. de Grauwe, Y. Ji. — Текст : непосредственный // Journal of Policy Modeling. — 2015. — Vol. 37, iss 3.

Guest, D. E. Partnership at work: mutuality and the balance of advantage / D. E. Guest, R. Peccei. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2001. — № 39 (2). — P. 207–236.

Gumbrell-McCormick, R. Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices / R. Gumbrell-McCormick, R. Hyman. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2013. — Текст : непосредственный.

Gumbrell-McCormick, R. Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices / R. Gumbrell-McCormick, R. Hyman. — Oxford : Oxford Univ. Press, 2013. — Текст : непосредственный.

Hassel, A. The paradox of liberalization: understanding dualism and the recovery of the German political economy / A. Hassel. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2014. — № 52 (1). — P. 57–81.

Hassel, A. Twenty years after German unification: the restructuring of the German welfare and employment regime / A. Hassel. — Текст : непосредственный // German Politics and Society. — 2010. — № 28 (2). — P. 102–115.

Heery, E. Union organizing in Britain: a survey of policy and practice / E. Heery [et al.]. — Текст : непосредственный // International Journal of Human Resource Management. — 2000. — № 11 (5). — P. 986–1007.

Heery, E. Union revitalization in Britain / E. Heery, J. Kelly, J. Waddington. — Текст : непосредственный // European Journal of Industrial Relations. — 2013. — № 9 (1). — P. 79–97.

Hein, E. Financialisation and the financial and economic crises: country studies / E. Hein, D. Detzer, N. Dodig. — Cheltenham : Edward Elgar Publishing, 2016. — Текст : непосредственный.

Himmelstrand, U. Beyond welfare capitalism: issues, actors and forces in societal change / U. Himmelstrand [et al.]. — London : Heinemann, 1981. — Текст : непосредственный.

History of Labor in Canada. — Текст : электронный // Canadian Labor. — URL: <https://canadianlabor.ca/uncategorized/why-unions-history-labor-canada> (дата обращения: 22.07.2019).

History of Labor in Canada. — URL: <https://canadianlabour.ca/uncategorized/why-unions-history-labor-canada> (дата обращения: 22.07.2019). — Текст : электронный.

Hodder, A. Organising young workers in the Public and Commercial Services union / A. Hodder. — Текст : непосредственный // Industrial Relations Journal. — 2014. — № 45 (2). — P. 153–168.

Holgate, J. Organizing migrant workers: a case study of working conditions and unionization in a London sandwich factory / J. Holgate. — Текст : непосредственный // Work, Employment and Society. — 2005. — № 19 (3). — P. 463–480.

How much do you trust the following to tell the truth? — Текст : электронный. — Текст : электронный // YouGov: What the World Thinks. — 2013. Oct. — URL: http://cdn.yougov.com/cumulus_uploads/document/x00zdu1sm5/YG-trackers-Trust-October2013.pdf.

ICTWSS (5.0) Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and Social Pacts in 55 countries between 1960 and 2018. — URL: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>. — Текст : электронный.

IndustriAll European Trade Union. Manifesto to put industry back to work. — Текст : электронный // Beziehungen. — 2014. — Vol. 21 (4). — P. 371–389. — URL: <http://www.industriall-europe.eu/Bodies/excmt/2014/FinalManifesto-EN.pdf>.

Jiménez, J. Transformations in Spanish trade union membership / J. Jiménez. — Текст : электронный // Industrial relations journal. — 2012. — Vol. 43, iss. 3. — P. 281–292. — URL: <https://ssrn.com/abstract=2065650>.

Juncker, J.-C. Completing Europe's Economic and Monetary Union / J.-C. Juncker, D. Tusk, J. Dijsselbloem [et al.]. — Brussels : European Commission, 2015. — Текст : непосредственный.

Kelly, J. Social partnership agreements in Britain: labor cooperation and compliance / J. Kelly. — Текст : непосредственный // Industrial Relations. — 2004. — № 43 (1). — P. 267–292.

Kendall, W. The Labour Movement in Europe / W. Kendall. — L : Allen Lane, 1987. — Текст : непосредственный.

Keune, M. BARSORIS report Netherlands. Precarious Work in four sectors in the Netherlands: Positions strategies and actions of employers and trade

unions / M. Keune, K. Boonstra, S. Stevenson. — Текст : непосредственный // *Rough waters: European trade unions in a time of crises.* — Brussels, 2018.

Keune, M. Less governance capacity and more inequality: the effects of the assault on collective bargaining in the EU / M. Keune. — Текст : непосредственный // *Wage bargaining under the new European economic governance* / G. van Gyes, T. Schulten (eds.). — Brussels : ETUI, 2015. — P. 283–296.

Keune, M. Trade unions, precarious work and dualisation in Europe / M. Keune. — Текст : непосредственный // *Eichhorst W., Marx P. Non-standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: an Occupational Perspective.* — Cheltenham : Edward Elgar, 2015. — P. 378–400.

Kirton-Darling, J. Anticipating and managing change in the services sectors: UNI-Europa's network on services in the internal market / J. Kirton-Darling. — Текст : непосредственный // *Transfer.* — 2007. — Vol. 13 (2). — P. 301–305.

Kohl, H. Convergence and divergence: 10 years since EU enlargement / H. Kohl. — Текст : непосредственный // *Transfer.* — Vol. 21 (3). — P. 285–311.

Köhler, H.-D. Spain: a peripheral economy and a vulnerable trade union movement / H.-D. Köhler, J. Jiménez. — Текст : непосредственный // *Rough waters: European trade unions in a time of crises.* — Brussels, 2018. — P. 83.

Koukiadaki, A. Joint labour market policy in Europe during the crisis: a seven-country comparison / A. Koukiadaki, I. Távorá, M. Martínez Lucio. — Brussels : ETUI, 2016. — Текст : непосредственный.

Kowalsky, W. Outcome of the battle on the Services Directive / W. Kowalsky. — Текст : непосредственный // *Transfer.* — 2007. — Vol. 13 (1). — P. 147–149.

Labour Organizations in Canada 2015. — Текст : электронный // *Canada.org.* — URL: <https://www.canada.org/en/employment-social-development/services/collective-bargaining-data/reports/union-coverage.html> (дата обращения: 19.07.2019).

Labour Organizations in Canada 2015. — URL: <https://www.canada.ca/en.employment-social-development/services/collective-bargaining-data/reports/union-coverage.html> (дата обращения: 29.07.2019). — Текст : электронный.

Lehndorff, S. From the 'sick man' to the 'overhauled engine' of Europe? Upheaval in the German model / S. Lehndorff [et al.]. — Текст : непосредственный // *European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries* / eds. G. Bosch, S. Lehndorff, J. Rubery. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2009. — P. 105–131.

Lehndorff, S. Model or liability? The new career of the „German model“ / S. Lehndorff. — Текст : непосредственный // *Divisive integration: the tri-*

umph of failed ideas in Europe — revisited. — Brussels : ETUI, 2015. — P. 149–178.

Lehndorff, S. Rough waters: European trade unions in a time of crises / S. Lehndorff, H. Dribbusch, T. Schulten. — Brussels, 2018. — Текст : непосредственный.

Leschke, J. Towards „Europe 2020“? Austerity and the new economic governance in the EU / J. Leschke, S. Theodoropoulou, A. Watt. — Текст : непосредственный // Divisive integration: the triumph of failed ideas — revisited / S. Lehndorff (ed.). — Brussels : ETUI, 2015. — P. 295–329.

Lewis, G. Trade union membership increases in private sector / G. Lewis. — Текст : электронный // People Management. — 2014. 30 May. — URL : <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2014/05/30.aspx>.

Lindvall, J. The politics of purpose: Swedish economic policy after the golden age / J. Lindvall. — Текст : непосредственный // Comparative Politics. — 2006. — № 38 (3). — P. 253–272.

Lloyd, H. D. A Country without strikes / H. D. Lloyd. — New York, 1900. — Текст : непосредственный.

Long-term investment and the sustainable company: a stakeholder perspective. — Brussels : ETUI, 2015. — P. 126–127. — Текст : непосредственный.

Maciejewska, M. The silent and crawling crisis: international competition, labour market reforms and precarious jobs in Poland / M. Maciejewska, A. Mrozowicki, A. Piasna. — Текст : непосредственный // Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe. — Brussels : ETUI, 2016. — P. 229–254.

Manifesto to put industry back to work. industriAll European Trade Union 2014. — URL: https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/final_manifesto_en.pdf. (дата обращения: 09.09.2019). — Текст : электронный.

Marginson, P. Governing work and employment relations in an internationalized economy: the institutional challenge / P. Marginson. — Текст : непосредственный // ILR Review. — 2016. — Vol. 69 (5). — P. 1051.

Martínez Lucio, M. Assessing the principles of partnership: workplace trade union representatives' attitudes and experiences / M. Martínez Lucio, M. Stuart. — Текст : непосредственный // Employee Relations. — 2002. — № 24 (3). — P. 305–320.

Mason, R. If Jeremy Corbyn wins leadership Labour faces ‘annihilation’, says Tony Blair / R. Mason. — Текст : электронный // The Guardian. — 2015. 13 Aug. — URL: <http://www.theguardian.com/politics/2015/aug/12/tony-blairlabour-faces-annihilation-if-jeremy-corbyn-wins-leadership>.

McIlroy, J. Ten years of New Labour: workplace learning, social partnership and union revitalization in Britain / J. McIlroy. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2008. — № 46 (2). — P. 283–313.

McSmith, A. They cheered, but unions have their doubts about Jeremy Corbyn / A. McSmith. — Текст : электронный // The Independent. — 2015. 15 Sept. — URL: <http://www.independent.co.uk/voices/comment/theycheered-but-unions-have-their-doubts-about-jeremy-corbyn-10502810.html>.

Moore, S. Statutory regulation and employment relations: the impact of statutory trade union recognition / S. Moore, S. McKay, S. Veale. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2013. — Текст : непосредственный.

Morris, N. Trade Union Bill: Government defeated over plans to force union members to opt in to paying political levy / N. Morris. — Текст : электронный // The Independent. — 2016. 16 March. — URL: <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/trade-union-bill-government-defeated-over-plans-to-force-union-members-toopt-in-to-paying-political-a6935246.html>.

Müller, T. The ETUC's coordination of collective bargaining in times of crisis / T. Müller. — Текст : непосредственный // CLR News. — 2016. — Vol. 2. — P. 6–12.

Müller, T. The king is dead — long live the king: what follows after the Troika? / T. Müller. — Текст : непосредственный // Working Paper. — Brussels : ETUI, 2015. Sept.

Müller, T. Wages and economic performance in Europe / T. Müller, T. Schulten, S. Zuckerstätter. — Текст : непосредственный // Wage bargaining under the new European economic governance: alternative strategies for inclusive growth / G. Van Gyes, T. Schulten (eds.). — Brussels : ETUI, 2015. — P. 259–282.

Murray, G. Union renewal: what can we learn from three decades of research? / G. Murray. — Текст : непосредственный // Transfer. — 2017. — Vol. 23 (1). — P. 18.

Myant, M. Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe / M. Myant, S. Theodoropoulou, A. Piasna. — Brussels : ETUI, 2016. — Текст : непосредственный.

Neumann, L. Hungarian unions under political and economic pressure / L. Neumann, A. Tóth. — Текст : непосредственный // Rough waters: European trade unions in a time of crises. — Brussels, 2018. — С. 135–159.

Oberndorfer, L. A new economic governance through secondary legislation? Analysis and constitutional assessment: from new constitutionalism, via authoritarian constitutionalism to progressive constitutionalism / L. Oberndorfer. — Текст : непосредственный // Bruun N., Lörcher K., Schömann I. The

economic and financial crisis and collective labour law in Europe. — Oxford : Hart Publishing, 2014. — P. 25–54.

Onaran, Ö. State and the economy: a strategy for wage-led development / Ö. Onaran. — Текст : электронный // Greenwich Papers in Political Economy GPERC24. — University of Greenwich, 2015. — URL: <https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/14075>.

Organisation and people. — Текст : электронный // ETUC. — URL: <https://www.etuc.org/en/organisation-and-people>.

Pearson, R. Striking issues: from labour process to industrial dispute at Grunwick and Gate Gourmet / R. Pearson, S. Anitha, L. McDowell. — Текст : непосредственный // Industrial Relations Journal. — 2010. — № 41 (5). — P. 408–428.

Pernot, J.-M. France's trade unions in the aftermath of the crisis / J.-M. Pernot. — Текст : непосредственный // Rough waters: European trade unions in a time of crises. — Brussels, 2018. — P. 44.

Platzer, H.-W. Global and European trade union federations: a handbook and analysis of transnational trade union organizations and policies / H.-W. Platzer, T. Müller. — Oxford, 2011. — Текст : непосредственный.

Pontusson, J. Unionization, inequality and redistribution / J. Pontusson. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2013. — № 51 (4). — P. 797–825.

Quality jobs for quality services: a UNI Europa services manifesto. — URL: http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/quality_jobs_for_quality_services_en.pdf. — Текст : электронный.

Rasnača, Z. Bridging the gaps or falling short? The European Pillar of Social Rights and what it can bring to EU-level policymaking / Z. Rasnača. — Текст : непосредственный // ETUI Working Paper. — Brussels : ETUI, 2017. Май.

Robertson, A. Class Struggle is Still the Issue / A. Robertson, B. Leumer. — URL: <https://socialistorganizer.org/2019/12/13/breaking-the-grip-of-the-two-party-system-report-on-the-dec-7-cleveland-conference> (дата обращения: 14.06.2020). — Текст : электронный.

Rüb, S. The Europeanization of industrial relations in the service sector: problems and perspectives in a heterogeneous field / S. Rüb, H.-W. Platzer. — Oxford : Peter Lang, 2016. — Текст : непосредственный.

Rüb, S. Transnational company bargaining and the Europeanization of industrial relations: prospects for a negotiated order / S. Rüb, H.-W. Platzer, T. Müller. — Oxford : Peter Lang, 2013. — Текст : непосредственный.

Ryner, M. Capitalist restructuring, globalisation, and the third way: lessons from the Swedish model / M. Ryner. — London : Routledge, 2002. — Текст : непосредственный.

Ryner, M. Swedish trade union consent to finance-led capitalism: a question of time / M. Ryner. — Текст : непосредственный // Public Administration. — 2013. — № 91 (4). — P. 823–839.

Scharpf, F. Notes toward a theory of multi-level governance in Europe / F. Scharpf. — Текст : непосредственный // MPIfG Discussion Paper. — 2000. May.

Schmalz, S. Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven / S. Schmalz, K. Dörre. — Frankfurt am Main : Campus Verlag, 2013. — Текст : непосредственный.

Schulzen, T. Concluding remarks: a transnational coordinated reconstruction of collective bargaining as a precondition for inclusive growth in Europe / T. Schulzen, G. van Gyes. — Текст : непосредственный // Wage bargaining under the new European economic governance. — Brussels : ETUI, 2015. — P. 410.

Schulzen, T. European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining / T. Schulzen, T. Müller. — Текст : непосредственный // Divisive integration: the triumph of failed ideas in Europe — revisited / S. Lehndorff (ed.). — Brussels : ETUI, 2015. — P. 331–363.

Schulzen, T. Germany / T. Schulzen, R. Bispinck. — Текст : непосредственный // Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe: a labour perspective / eds. M. Van Klaveren, D. Gregory, T. Schulzen. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2015. — P. 230–252.

Schulzen, T. Minimum wage regimes in Europe... and what Germany can learn from them / T. Schulzen. — Berlin : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2014. — URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>. — Текст : электронный.

Seifert, R. It's politics, stupid: the 2002–2004 UK firefighters' dispute / R. Seifert, T. Sibley. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2011. — № 49 (s2). — P. 332–352.

Silver, B. J. Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870 / B. J. Silver. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2003. — Текст : непосредственный.

Simms, M. Managed activism: two union organising campaigns in the not-for-profit sector / M. Simms. — Текст : непосредственный // Industrial Relations Journal. — 2007. — № 38 (2). — P. 119–135.

Simms, M. Union voices: tactics and tensions in UK organizing / M. Simms, J. Holgate, E. Heery. — Ithaca : ILR Press, 2012. — Текст : непосредственный.

Stockhammer, E. European growth models and working class restructuring: an international post-Keynesian Political Economy perspective / E. Stock-

hammer, C. Durand, L. List. — Текст : непосредственный // Environment and Planning. — 2016. — Vol. 48 (9). — P. 1804–1828.

Summers, L. Understanding Bank Risk Through Market Measures / L. Summers, N. Sarin. — Текст : электронный // Brookings Papers on Economic Activity. — 2016. — URL: <https://ssrn.com/abstract=3230766>.

Symon, G. Urban labour, voice and legitimacy: economic development and the emergence of community unionism / G. Symon, J. Crawshaw. — Текст : непосредственный // Industrial Relations Journal. — 2009. — № 40 (2). — P. 140–155.

Tapia, M. Marching to different tunes: commitment and culture as mobilizing mechanisms of trade unions and community organizations / M. Tapia. — Текст : непосредственный // British Journal of Industrial Relations. — 2013. — № 51 (4). — P. 666–688.

Taylor, P. Cabin crew collectivism: labour process and the roots of mobilization / P. Taylor, S. Moore. — Текст : непосредственный // Work, Employment and Society. — 2014. — № 29 (1). — P. 79–98.

The 2012 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the 27 EU Member States (2010–2060). — Текст : электронный // European Economy. — 2012. — Vol. 2. — URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf.

Trade union density. — Текст : электронный // OECD.Stat. — URL: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.

Trade unions and climate activists unite for action. — Текст : электронный // ETUC. — URL: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/trade-unions-and-climate-activists-unite-action>.

TUC survey results. — Текст : электронный // YouGov. — 2015. Sept. — URL: <http://bit.ly/2nw09Ps>.

Umney, C. Finishing what Thatcher started / C. Umney. — Текст : электронный // Jacobin. — 2015. 13 Oct. — URL: <https://www.jacobinmag.com/2015/10/corbyn-labour-conservatives-tube-strike>.

Umney, C. Managerial and mobilizing internationalism in the British docks and seafaring sector / C. Umney. — Текст : непосредственный // European Journal of Industrial Relations. — 2012. — № 18 (1). — P. 71–87.

UNIFOR is committed to social justice in Canada, and around the world. — Текст : электронный // UNIFOR National. — URL: <https://unifor.org/en/about-unifor/unifor-social-justice-fund> (дата обращения: 22.07.2019).

Urban, H.-J. Between crisis corporatism and revitalisation: trade union policy in the era of European financial market capitalism / H.-J. Urban. — Текст : непосредственный // A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis – revisited / ed. S. Lehndorff. — Brussels : ETUI, 2015. — P. 269–294.

Van Wanrooy, B. Employment relations in the shadow of recession: findings from the 2011 workplace employment relations study / B. Van Wanrooy et al. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2013. — Текст : непосредственный.

Visentini, L. Speech by Luca Visentini, ETUC General Secretary, at the 2nd IndustriAll Europe Congress, Madrid, 7–9 June 2016 / L. Visentini. — Текст : электронный // ETUC. — URL: <https://www.etuc.org/speeches/2nd-industriall-europecongress-speech-luca-visentini#.V5nYN6LzMil>.

Visser, J. The first part-time economy in the world: a model to be followed? / J. Visser. — Текст : непосредственный // Journal of European Social Policy. — 2002. — № 12 (1). — P. 23–42.

Visser, J. A ‘Dutch miracle’: job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands / J. Visser, A. Hemerijck. — Amsterdam : Amsterdam Univ. Press, 1997. — Текст : непосредственный.

Waddington, J. Joining UNISON: does the reform of a union organising strategy change how members perceive their recruitment? / J. Waddington, A. Kerr. — Текст : непосредственный // Industrial Relations Journal. — 2015. — № 46 (3). — P. 187–207.

Waddington, J. United Kingdom: recovering from the neoliberal assault? — Текст : непосредственный // Trade unions in Europe: facing challenges and searching for solutions / eds. J. Waddington, R. Hoffmann. — Brussels : ETUI, 2000. — P. 575–626.

Wallis, E. “Learners of the workplace unite!”: an empirical examination of the UK trade union learning representative initiative / E. Wallis, M. Stuart, I. Greenwood. — Текст : непосредственный // Work, Employment and Society. — 2005. — № 19 (2). — P. 283–304.

Warne, F. J. The Coal-Mine Workers / F. J. Warne. — New York, 1905. — Текст : непосредственный.

Wintour, P. Jeremy Corbyn’s late nomination shakes up Labour leadership contest / P. Wintour. — Текст : электронный // The Guardian. — 2015. 15 June. — URL: <http://www.theguardian.com/politics/2015/jun/15/labour-leadership-contest-jeremy-corbyn>.

Working for the state: employment relations in the public services / eds. S. Corby, G. Symon. — Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2011. — Текст : непосредственный.

2015 Platform. Labor Unions. — Текст : электронный // Liberal Party of Canada. — URL: <https://www.liberal.ca/realchange/labor-unions> (дара обращения: 22.07.2019).

НА ФРАНЦУЗСКОМ ЯЗЫКЕ

Ackermann, E. L'USS et les syndicats. Breve présentation avec quelques points de repère historique / E. Ackermann. — Zurich, 2011. — 14 p. — Текст : непосредственный.

Aeschi, Th. Suisse. Des syndicats multimillionnaires: les CCT sont des pompes à fric des syndicats / Th. Aeschi. — Текст : непосредственный // Les Observateurs. — 2018. 1 févr.

Ando Iffato, D. Le syndicalisme en Suisse / D. Ando Iffato. — Текст : электронный // Isttravail. — URL: <http://isttravail.com/etudes-sociales-et-syndicales-<<-le-syndicalisme-en-suisse->>.html> (дата обращения: 03.08.2019).

Beger, C. Face à Blanquer, pas de révolution chez les syndicats / C. Beger. — Текст : непосредственный // Le Figaro. — 2018. 8 déc.

Bissuel, B. Financement des partenaires sociaux: des contrôles insuffisants / B. Bissuel, R. Besse Desmoulières. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2018. 16 jan.

Bissuel, B. La CFDT devient le premier syndicat français, la CGT toujours en tête dans la fonction publique / B. Bissuel, R. Besse Desmoulières. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2018. 12 dec.

Ce que font les syndicats. — Текст : электронный // Canadian Labour Congress. — URL: <https://congresdutravail.ca/ce-que-font-les-syndicats> (дата обращения: 23.07.2019).

Centrales professionnelles. — Текст : электронный // FGTB. — URL: <http://fgtb.be/centrales-professionnelles> (дата обращения: 27.07.2019).

Chanut, J.-Ch. Le taux de syndicalisation maintient à 11 en France / J.-Ch. Chanut. — Текст : непосредственный // La Tribune. — 2016. 18 mai.

Comarmond, L. de. Un pragmatice que cultive une image de dur / L. de Comarmond. — Текст : непосредственный // Les Echos. — 2015. 3 jan.

Connaître vos droits. — Текст : электронный // Solidaires. — URL: [https://solidaires.org/Connaitre-vos-droits?id_mot\[\]=57#result](https://solidaires.org/Connaitre-vos-droits?id_mot[]=57#result) (дата обращения: 16.07.2019).

Construire nous à gauche. Rapport d'activités 2014–2017. — Bruxelles : FGTB, 2018. — 109 p. — Текст : непосредственный.

Cyril Chabanier en piste pour la présidence de la CFDT. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2019. 13 juin.

Décret № 2009-1665 du 28 décembre 2009 relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 du code du travail. — URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021540559&categorieLien=id>. — Текст : электронный.

Demers, M.-A. Portrait de l'emploi syndiqué et de la présence syndicale au Québec / M.-A. Demers. — Текст : непосредственный // Institut de la statistique du Québec. — 2019. — № 15, avr. — 10 p.

Des fédérations par secteur professionnel. — Текст : электронный // UNSA. — URL: <https://www.unsa.org/Des-federations-par-secteur-professionnel.html> (дата обращения: 15.07.2019).

Ditta, M. Que lest le véritable poids des syndicats en France / M. Ditta. — Текст : непосредственный // Sud-Ouest. — 2016. 24 mai.

Droit du travail, droit vivant: 2008–2009. — Paris, 2009. — Текст : непосредственный.

Élection délégué syndical — entreprises concernées. — Текст : электронный // Droit Travail France. — URL: <https://www.droit-travail-france.fr/entreprises-concernees-ds.php> (дата обращения: 12.07.2019).

Élections sociales. Prenez part à notre succès. — Текст : электронный // Secteur Financier. — 2019. — URL: <http://secteurfinancier2019.lu/elections-2019/elections-sociales> (дата обращения: 09.08.2019).

En quatre ans, la CGT a perdu 30000 adhérents. — Текст : электронный // Le Point. — URL: https://www.lepoint.fr/economie/en-quatre-ans-la-cgt-a-perdu-30-000-adherents-16-05-2018-2218826_28.php (дата обращения: 07.07.2019).

Faniel, J. Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000–2010) / J. Faniel, K. Vandaelle. — Текст : непосредственный // CRISP. — 2012. — № 2146–2147. — 63 p.

Fédération Générale du travail de Belgique (FGTB). — Текст : электронный // Le Crisp. — URL: <http://vocabularypolitique.be/federation-generale-du-travail-de-belgique-fgtb> (дата обращения: 02.08.2019).

Fédérations du travail et conseils du travail. — Текст : электронный // Congrès du travail du Canada. — URL: <https://congresdutravail.ca/qui-nous-sommes/labor-federations-and-councils> (дата обращения: 24.07.2019).

Fortin, L. Le financement et la transoarence des syndicats / L. Fortin, Y. Chassin. — Montréal : Institut économique de Montréal, 2011. — 32 p. — Текст : непосредственный.

Garcin-Berson, W. Les Français de moins en moins syndiqués / W. Garcin-Berson. — Текст : непосредственный // Le Figaro. — 2018. 10 oct.

Goffin, J. L'OGBL devrait rester le principal syndicat du pays / J. Goffin. — Текст : электронный // L'essentiel. — URL: <http://lessentiel.lu/fr/luxembourg/story/l-ogbl-devrait-rester-le-principal-syndicat-du-pays-27691332> (дата обращения: 08.08.2019).

Guénette, D. Redynamiser la vie syndicale / D. Guénette. — Текст : электронный // Confédération des syndicats nationaux. — URL: <https://csn.qc.ca/actualites/redynamiser-la-vie-syndicale> (дата обращения: 25.07.2019).

Hyman, R. Syndicats, politique et partis: une nouvelle configuration est-elles possible? / R. Hyman, R. Gumbrell-McCormick. — Текст : непосредственный // La Revue de l'IREC. — 2010. — № 2 (65). — P. 17–40.

Jil, B. D'où vient l'argent des syndicats / B. Jil. — Текст : электронный // DH Les Sports+. — URL: <https://www.dhnet.be/archive/d-ou-vient-l;argent-des-syndicats-51b81e8ae4b0de6db99ef7f5> (дата обращения: 30.07.2019).

La Caisse de grève. — Текст : электронный // CFDT. — URL: https://cfdt.fr/portail/nous-connaître/nos-services-aux-adherents/la-caisse-de-greve-srv1_320847 (дата обращения: 11.07.2019).

La CFDT en 10 points. — Текст : электронный // CFDT. — URL: https://cfdt.fr/portail/nous-connaître/la-cdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780 (дата обращения: 11.07.2019).

La CGSLB. — Текст : электронный // CGSLB. — URL: <https://www.cgslb.be/fr/la-cgslb> (дата обращения: 26.07.2019).

La CGSLB veut améliorer la qualité des emplois grâce aux indicateurs sociaux. — Текст : электронный // CGSLB. — URL: <http://cgslb.be/fr/articles/la-cgslb-veut-ameliorer-la-qualite-des-emplois-grace-aux-indicateurs-sociaux> (дата обращения: 08.08.2019).

La CSN, un mouvement progressiste. — Текст : электронный // Confédération des syndicats nationaux. — URL: <https://www.csn.qc.ca/mouvement/patrimoine/nos-valeurs> (дата обращения: 24.07.2019).

Laroche, P. Comment les syndicats contribuent à réduire les inégalités de revenus / P. Laroche. — Текст : электронный // Observatoire des Inégalités. — URL: https://www.inegalites.fr/Comment-les-syndicats-contribuent-a-reduire-les-inegalites-de-revenues?id_theme=is (дата обращения: 10.07.2019).

Les capitalists nous coûtent cher. — Текст : электронный // Solidaires. — URL: <https://solidaires.org/Les-capitalistes-nous-coutent-cher> (дата обращения: 16.07.2019).

Les relations sociales en Belgique. — Текст : электронный // Les clés du social. — URL: <http://www.clesdusocial.com/IMG/pdf/lesrelationssocialesenbelgique.pdf> (дата обращения: 22.08.2019).

Les syndicats. — Текст : электронный // Vivre en Belgique. — URL: <https://www.vivreenbelgique.be/4-emploi/les-syndicats> (дата обращения: 30.07.2019).

Les syndicats: quel est leur rôle en France? — Текст : электронный // JDN. — URL: <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management-1201171-les-syndicats-quel-est-leur-role-en-france> (дата обращения: 01.07.2019).

Loi Travail: Déclaration commune FO, CGT, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL. — Текст : электронный // Force Ouvrière. — URL: <https://>

www.force-ouvriere.fr/loi-travail-declaration-commune-fo-cgt-fsu-solidaires-unef-unl?id_source=172&lang=fr (дата обращения: 13.07.2019).

Matteudi, S. Les syndicats en France : poids, représentativité et déclin / S. Matteudi. — Текст : электронный // The Conversation. — URL: <https://www.google.fr/amp/s/theconversation.com/amp/les-syndicats-en-france-poids-representativite/et-declin-93296> (дата обращения: 07.07.2019).

Meilleurs salaires et avantages sociaux. — Текст : электронный // Congrès du travail du Canada. — URL: <https://congresdutravail.ca/issues/meilleurs-salaires-et-avantages-sociaux> (дата обращения: 23.07.2019).

Noblecourt, M. Cyril Chabanier en piste pour la présidence de la CFDT / M. Noblecourt. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2019. 13 juin.

Noblecourt, M. Syndicalisme: la CFDT détrône la CGT de la manière nette / M. Noblecourt. — Текст : непосредственный // Le Monde. — 2017. 1 avr.

Nos missions. — Текст : электронный // CSC. — URL: <http://www.lacsc.be/la-csc/qui-sommes-nous/mission> (дата обращения: 06.08.2019).

Nos services. — Текст : электронный // CFE-CGC. — URL: <https://www.cfe-cgc/qui-sommes-nous> (дата обращения: 15.07.2019).

Nos valeurs. — Текст : электронный // CFDT. — URL: https://www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/nos-valeurs/nos-valeurs-rec_79841 (дата обращения: 10.07.2019).

OGBL. Élections législatives nationales 2018. Les propositions et revendications de l'OGBL aux partis politiques. — Luxembourg, 2018. — 20 p. — Текст : непосредственный.

Organes. — URL: <http://uss.ch/organes/> (дата обращения: 12.08.2019). — Текст : электронный.

Parti socialiste suisse. Programme du parti. Pour une démocratie économique d'orientation sociale et écologique. — Berne : Impressum, 2012. — 68 p. — Текст : непосредственный.

Pétition pour la fonction publique et les services publics. — URL: <http://fsu.fr/Petition-pour-la-fonction-publique-et-les-services-publics.html> (дата обращения: 17.07.2019). — Текст : электронный.

Portrait — Tâche et structure. — URL: http://travailsuisse.ch/portrait/tache_et_structure (дата обращения: 20.08.2019). — Текст : электронный.

Pour assurer l'universalité, l'accessibilité et la qualité des services publics. — Текст : электронный // CSN. — URL: <https://www.csn.qc.ca/electionquebecoise/services-publics> (дата обращения: 25.07.2019).

Preisser, M. Évolution des effectifs des syndicats en 2017 / M. Preisser. — Текст : непосредственный // SGB/USS. — Dossier № 132. — Zurich, 2018. — 20 p.

Principes directeurs de l'USS. — Текст : электронный // USS. — URL: http://uss.ch/fileadmin/_migrated/content_uploads/Principes_directeurs_USS.pdf (дата обращения: 19.08.2019).

Que faisons nous? — URL: <https://lacsc.be/la-csc/que-faisons-nous> (дата обращения: 06.08.2019). — Текст : электронный.

Quelle France dans 10 ans? Contributions de la CFTC. — Текст : электронный // France Stratégie. — URL: <https://www.strategie.gouv.fr/actualites/france-10-ans-contributions-de-cftc> (дата обращения: 14.07.2019).

Qui est la FGTB. — URL: <http://www.fgtb.be/qui-est-la-fgtb-> (дата обращения: 27.07.2019). — Текст : электронный.

Qui sommes nous. — Текст : электронный // CFE-CGC. — URL: <https://www.cfecgc.org/cfe-cgc/qui-sommes-nous> (дата обращения: 15.07.2019).

Qui sommes nous. — Текст : электронный // CGT. — URL: <http://cgt.fr/dossiers/qui-sommes-nous> (дата обращения: 05.07.2019).

Qui sommes nous? — Текст : электронный // SGB / USS. — URL: <http://uss.ch/luss/qui-sommes-nous> (дата обращения: 23.08.2019).

Ray, J.-E. Droit du travail: droit vivant 2008–2009 / J.-E. Ray. — Paris, 2009. — Текст : непосредственный.

Recul continu du taux de syndicalisation. — Текст : непосредственный // Tribune de Genève. — 2013. 1 avr.

Réforme des retraites, FO dit stop! — Текст : электронный // Force Ouvrière. — URL: https://www.force-ouvriere.fr/reforme-des-retraites-fo-dit-stop_467?lang=fr (дата обращения: 13.07.2019).

Syndicat numéro 1 au Luxembourg. — Текст : электронный // OGBL. — URL: <http://ogbl.lu/nous-connaître/introduction/syndicat-numero-1-au-luxembourg> (дата обращения: 08.08.2019).

Syndicats au Luxembourg. — Текст : электронный // ZpB. — URL: <http://zpb.lu/wp-content/uploads/2019/02/20190222-Syndicats-au-Luxembourg-FR.pdf> (дата обращения: 09.08.2019).

Toutes les activités. — Текст : электронный // FGTB Bruxelles. — URL: <http://www.fgtbbruxelles.be/toutes-les-activites> (дата обращения: 05.08.2019).

Un lieu de solidarité et de mise en commun. — Текст : электронный // Confédération des syndicats nationaux. — URL: <https://www.csn.qc.ca/mouvement/structure/federations> (дата обращения: 24.07.2019).

Un programme social c'est vraiment phénoménal. Programme du PTB. — Bruxelles, 2019. — 252 p. — Текст : непосредственный.

Vision socio-économique 2020–2025. — Текст : электронный // CGSLB. — URL: <http://cgsblb.be/fr/actualite/vision-socio-economique-2020-2025> (дата обращения: 06.08.2019).

Vitols S. Long-term investment and the sustainable company: a stakeholder perspective / S. Vitols. — Brussels : ETUI, 2015. — 237 p. — Текст : непосредственный.

Winkel, J. La crise de personnalité des syndicats belges / J. Winkel. — Текст : непосредственный // Alter Echos. — 2018. 27 févr.

7ème Congrès national. Rennes. — Текст : непосредственный // UNSA Magazine. — 2019. — № 200. — P. 1–48.

НА НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

Amlinger, M. Tarifbindung in Deutschland: WSI Report 25 / M. Amlinger, R. Bispinck. — Düsseldorf : Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2015. — URL: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_25_2015.pdf. — Текст : электронный.

Arbeitsbedingungen: Keine Entwarnung bei prekärer Beschäftigung. Aktuelle Entwicklungen und gewerkschaftliche Forderungen. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++c4f93034-ca6d-11e9-9b3b-52540088cada> (дата обращения: 20.04.2019).

Aust, A. “Moderner Sklavenhandel”? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Leiharbeit / A. Aust, S. Pernicka, M. Feigl-Heihs. — Текст : непосредственный // Die Unorganisierten gewinnen: gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich / eds. S. Pernicka, A. Aust. — Berlin : Sigma, 2007. — P. 231–312.

Bahn Müller, R. Von der Erosion des Flächentarifvertrags zur Chance gewerkschaftlicher Erneuerung / R. Bahn Müller. — Текст : непосредственный // Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21 / eds. T. Schulten, H. Dribbusch, G. Bäcker, C. Klenner. — Jahrhundert ; Hamburg : VSA-Verlag, 2017. — P. 34–47.

Berthold, N. Die Macht kleiner Gewerkschaften: Sollte der Einfluss der Spartengewerkschaften eingedämmt werden? / N. Berthold, C. Schnabel, H. Lesch, M. Fuchs, K. Dauderstädt. — Текст : электронный // ifo Schnelldienst. — 2014. — Vol. 67 (24). — P. 3–19. — URL: <https://www.ifo.de/publikationen/2014/aufsatz-zeitschrift/die-macht-kleiner-gewerkschaften-sollte-der-einfluss-der>.

Beschäftigte erhöhen Druck auf Regierung Orbán. — Текст : электронный // IG Metall. — URL: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/internationales/beschaefigte-erhoehen-druck-auf-regierung-orbn>.

Bezahlbar ist die halbe Miete. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++9e4933ba-4ed7-11e9-a923-52540088cada>.

Bieling, H.-J. Europäische Welten in der Krise: Arbeitsbeziehungen und Wohlfahrtsstaaten im Vergleich / H.-J. Bieling, D. Buhr. — Frankfurt am Main : Campus Verlag, 2015. — Текст : непосредственный.

Brandt, T. Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags / T. Brandt, T. Schulten. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2008. — № 61 (10). — P. 570–576.

Brentano, L. Die Arbeitergilden der Gegenwart / L. Brentano. — Leipzig, 1902. — Текст : непосредственный.

Busch, K. Nachwort: Schlussfolgerungen und politische Botschaften / K. Busch. — Текст : непосредственный // Bsirske F., Busch K., Höbel O., Knerler R., Scholz D. Gewerkschaften in der Eurokrise: nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien. — Hamburg : VSA, 2016. — P. 230–238.

Coats, D. Die Zukunft der Gewerkschaften in Europa / D. Coats. — Текст : электронный // Internationale Politik und Gesellschaft. — URL: <https://www.ipg-journal.de/schwerpunkt-des-monats/gewerkschaften-in-europa/artikel/detail/die-zukunft-der-gewerkschaften-in-europa-713>.

Demokratie, Europa und sozialen Zusammenhalt stärken. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++5e561778-1af7-11e9-898c-52540088cada>.

Deppe, F. Gewerkschaften in der großen Transformation: von den 1970er Jahren bis heute / F. Deppe. — Köln : PapyRossa-Verlag, 2012. — Текст : непосредственный.

Der Europäische Gewerkschaftsbund. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++b0c24166-11a2-11df-7f12-00093d10fae2>.

Deutscher gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>. — Текст : электронный.

DGB: Erfolgreich Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertreten. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://bundeskongress.dgb.de/++co++e3608b10-56d0-11e8-9ad1-52540088cada>.

DGB-Kongress eröffnet: Wir haben viele Gründe, ordentlich zuzupacken. Wir machen uns an die Arbeit! — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++05c5cd04-568c-11e8-b25f-52540088cada>.

DGB-Mitgliederzahlen 2010–2018. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010>.

DGB-Vorsitzender will digitalen Kapitalismus zivilisieren und fordert Ende des digitalen Tagelöhntums. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++35e4d036-5752-11e8-bb47-52540088cada>.

Die Fachabteilungen im DGB-Bundesvorstand. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen>.

Dohmen, C. Gewerkschaften und die EU: Abgekühlte Euphorie / C. Dohmen. — Текст : электронный // Deutschlandfunk. — URL: <https://www.deutschlandfunk.de/gewerkschaften-und-die-eu-abgekuehlte-euphorie.724.de.html> (дата обращения: 12.05.2019).

Dörre, K. Die neue Konfliktformation: Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen / K. Dörre. — Текст : непосредственный // Industrielle Beziehungen. — 2016. — № 23 (3). — P. 348–365.

Dörre, K. Strategische Wahl der Gewerkschaften: Erneuerung durch Organizing? / Dörre K. — Текст : непосредственный // WSI Mitteilungen. — 2008. — Vol. 61 (1). — P. 3–10.

Dribbusch, H. Nachhaltig Erneuern: Aufbau gewerkschaftlicher Interessenvertretung im Windanlagenbau / H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // Organizing: die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung / ed. D. Wetzell. — Hamburg : VSA-Verlag, 2013. — P. 92–118.

Dribbusch, H. Voraussetzungen internationaler Solidarität: zur Diskussion um einen europäischen Generalstreik / H. Dribbusch. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2014. — Vol. 67 (5). — P. 337–344.

Duman, A. Hungary: Fiscal pressures and a rising resentment against the (Idle) Poor / A. Duman, A. Scharle. — Текст : непосредственный // Regulating the risk of unemployment: National adaptations the post-industrial labour markets in Europe. — Oxford, 2011. — P. 232–254.

Elke Hannack als stellvertretende DGB-Bundesvorsitzende wiedergewählt. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++4494cc66-5749-11e8-9333-52540088cada>.

Ellguth, P. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016 / P. Ellguth, S. Kohaut. — Текст : непосредственный // WSI-Mitteilungen. — 2017. — № 70 (4). — P. 278–286.

Fernandez Rodriguez, C. J. The reform of collective bargaining in the Spanish metal and chemicals sectors (2008–2015): the ironies and risks of de-regulating employment regulation / C. J. Fernandez Rodriguez, R. Ibáñez Rojo, M. Martínez Lucio. — Текст : непосредственный // Koukiadaki A., Távora I., Martínez Lucio M. Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis. — Brussels : ETUI, 2016. — P. 499–554.

Franzen, M. Stärkung der Tarifautonomie durch Anreize zum Verbandsbeitritt / M. Franzen. — Текст : электронный // HSI-Schriftenreihe. — 2018. Okt. — Bd. 27. — URL: https://www.boeckler.de/116785_116801.htm.

Für Arbeitnehmerinteressen weltweit. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++f39b20ae-1006-11df-7728-00093d10fae2>.

Für nachhaltigen Wohlstand und soziale Gerechtigkeit. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/+co+b478dee2-576b-11e8-b1c1-52540088cada>.

Gewerkschaften. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb>.

Gibt es einen deutschen Kapitalismus? / eds. V. R. Berghahn, S. Vitols. — Frankfurt am Main : Campus Verlag, 2006. — Текст : непосредственный.

Hoffmann, R. Wir erleben völlig unbekannte, neue Protestformen / R. Hoffmann, J. Zurheide. — Текст : электронный // Deutschlandfunk. — URL: <https://www.deutschlandfunk.de/hoffmann-dgb-zu-gelbwesten-wir-erleben-voellig-unbekannte.694.de.html>.

Hofmann, J. Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Antworten auf die Krise / J. Hofmann. — Текст : непосредственный // Horizontale Europäisierung im Feld der Arbeitsbeziehungen / S. Pernicka (ed.). — Wiesbaden : Springer VS, 2015. — P. 201–228.

Hofmann, J. Europa solidarisch und demokratisch erneuern / J. Hofmann. — Текст : электронный // IG Metall. — URL: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/internationales/joerg-hofmann-europa-solidarisch-und-demokratisch-erneuern>.

Horn, G. A. Erwerbstätigenrekord dank guter Konjunktur und hoher interner Flexibilität / G. A. Horn, A. Herzog-Stein. — Текст : непосредственный // Wirtschaftsdienst. — 2013. — № 93 (3). — P. 151–155.

Huke, N. Zwischen Kooperation und Konfrontation: Machtressourcen und / N. Huke, O. Tietje. — Leverkusen, 2015. — Текст : непосредственный.

Im Dialog für eine progressive Modernisierungspolitik. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/+co+c1f61e22-5766-11e8-a4d7-52540088cada>.

Karlhofer, F. Verbände: Organisationen, Mitgliederintegration, Regierbarkeit / F. Karlhofer. — Текст : непосредственный // Karlhofer F., Tálos E. Sozialpartnerschaft: österreichische und europäische Perspektiven. — Münster : LIT Verlag, 2005. — P. 7–35.

Kranenburg, M. The political branch of the polder model / M. Kranenburg. — Текст : электронный // NRC Handelsblad. — URL: <http://retro.nrc.nl/W2/Lab/Profiel/Netherlands/politics.html>.

Lehndorff, S. In Schwerer See — Europäische Gewerkschaften In krisenzeiten / S. Lehndorff, H. Dribbusch, T. Schulten. — Текст : электронный // Hans-Böckler-Stiftung. — 2018. Nov. — № 16. — URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_16_2018.pdf.

Lesch, H. Das Dilemma des ersten Schritts / H. Lesch. — Текст : электронный // Tagesschau.de. — URL: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/interview-lesch-101.html>.

Lesch, H. Konkurrierende Gewerkschaften: Wadenbeißer gegen Platzhirsche / H. Lesch. — Текст : электронный // iwd.de. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/konkurrierende-gewerkschaften-wadenbeisser-gegen-platzhirsche-337137/>.

Lesch, H. Mit Streiklust gegen Mitgliederschwund / H. Lesch. — Текст : электронный // iwd.de. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/mit-streiklust-gegen-mitgliederschwund-320660>.

Lesch, H. Schwache Gewerkschaften bringen uns nicht weiter / H. Lesch. — Текст : электронный // iwd.de. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/schwache-gewerkschaften-bringen-uns-nicht-weiter-357447>.

Losse, B. Die unheimliche Macht der IG Metall / B. Losse. — Текст : непосредственный // WirtschaftsWoche. — 2012. 1 May.

Mehr als Rente: Die Seniorenpolitik des DGB. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++64360110-65c2-11e9-9e95-52540088cada>.

Müller, T. Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Europa der Krise: Strukturdaten und Entwicklungstrends im Vergleich / T. Müller, H.-W. Platzer. — Текст : непосредственный // Bsirske. — Hamburg, 2016.

Nachtwey, O. Die Abstiegs-gesellschaft: über das Aufbegehren in der progressiven Moderne / O. Nachtwey. — Berlin : Suhrkamp, 2016. — Текст : непосредственный.

Neumann, L. Decentralized collective bargaining in Hungary / L. Neumann. — Текст : непосредственный // The international journal of comparative labour law and industrial relations. — 2000. — Vol. 16/2. — P. 113–128.

Oberndorfer, L. Vom neuen, über den autoritären zum progressiven Konstitutionalismus? Pakt(e) für Wettbewerbsfähigkeit und die europäische Demokratie / L. Oberndorfer. — Текст : непосредственный // Juridikum. — 2013. — Vol. 1. — P. 76–86.

Organisation und Bundesvorstand. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/organisation-und-bundesvorstand>.

Orte schaffen, um zu diskutieren. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++672399b0-f159-11e8-9f09-52540088cada>.

Platzer, H.-W. Arbeitsbeziehungen in der transnationalen Ökonomie und Mehrebenenpolitik der EU: Wandel nationaler Systeme und Europäisierungsprozesse / H.-W. Platzer. — Текст : непосредственный // Wohlfahrtsstat: Krise und Reform im Vergleich / J. Schmid R. Niketta (eds.). — Marburg : Metropolis-Verlag, 1998. — P. 237–272.

Reiner Hoffmann als DGB-Vorsitzender wiedergewählt. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++65e2ee44-5748-11e8-b907-52540088cada>.

Rieger, A. Soziales Kräfteverhältnis: Voraussetzung für die Gewerkschaften in Europa / A. Rieger. — Текст : непосредственный // Gewerkschaften in der Eurokrise: Nationaler Anpassungsdruck und europäische Strategien / F. Bsirske, K. Busch, O. Höbel, R. Knerler, D. Scholz (eds.). — Hamburg : VSA, 2016. — P. 217–229.

Rüb, S. Die Transnationalisierung der Gewerkschaften: eine empirische Untersuchung am / S. Rüb. — Berlin, 2009. — Текст : непосредственный.

Schmalz, S. Der Machtressourcenansatz: ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens / S. Schmalz, K. Dörre. — Текст : непосредственный // Industrielle Beziehungen. — 2013. — № 21 (3). — P. 217–237.

Schmidt, W. Verbundene Divergenzen: Krise, Austeritätspolitik und Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors in Großbritannien, Schweden, Spanien und Deutschland / W. Schmidt, A. Müller, I. Ramos-Vielba [et al.]. — Tübingen, 2017. — Текст : непосредственный.

Schömann Isabelle Der EGB ist ein wichtiger Akteur. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++abfe0072-7b9f-11e9-95d9-52540088cada>.

Sozialstaat 4.0: Jetzt auf den Wandel vorbereiten. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++01a60074-581a-11e8-9854-52540088cada>.

Stefan Körzell und Annelie Buntentbach im Vorstand bestätigt. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++a15d87ec-574b-11e8-b873-52540088cada>.

Stern, J. EGB-Kongress im Land ohne Regierung / J. Stern. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++068783b8-40c4-11e9-8f5f-52540088cada>.

Strategien der spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise, Industrielle. — URL: <https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/27082> (дата обращения: 04.05.2019). — Текст : электронный.

Verdienste und Arbeitskosten: Tarifbindung in Deutschland 2014. — Текст : электронный // Destatis. Wiesbaden : Statistisches Bundesamt, 2016. — URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Tarifverdienste-Tarifbindung/Publikationen/Downloads-Tarifverdienste-Tarifbindung/tarifbindung-5622103149004.pdf?__blob=publicationFile.

Vor Ort aktiv: Die Kreis — und Stadtverbände des DGB. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/kreis-und-stadtverbaende>.

Weber, S. Sektorale Sozialdialoge auf EU-Ebene: supranationale und nationale Perspektiven. — Baden-Baden : Nomos, 2013. — Текст : непосредственный.

Wiedemuth, J. Gewerkschaftspolitische Strategien zur Bekämpfung des Niedriglohnssektors / J. Wiedemuth. — Текст : непосредственный // Sozialismus. — 2016. — № 43 (9). — P. 51–54.

Wixforth, S. CGT — Ein Kongress der Zweifel / S. Wixforth. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++0a5f7c4c-a7ae-11e9-82df-52540088cada>.

Wohlstand gerecht verteilen — in Deutschland und Europa. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++8e50c890-58df-11e8-be6b-52540088cada>.

НА ШВЕДСКОМ ЯЗЫКЕ

Berglund, T. Modell i förändring: Landrapport om Sverige / T. Berglund, I. Esser. — Oslo : Fafo, 2014. — Текст : непосредственный.

Danielsson Öberg, A. Ledartröja eller tvangströja? Den svenska lönebildningens ansikten eller berättelsen om hur vi hamnade här / A. Danielsson Öberg, T. Öberg. — Stockholm : Premiss, 2015. — Текст : непосредственный.

Holmberg, S. Institutionsförtroende mellan berördhet och mediebevaktning / S. Holmberg, L. Weibull. — Текст : непосредственный // Mittfara och marginal / eds. H. Oscarsson, A. Bergström. — Göteborg : SOM-Institutet, 2014.

Karlson, N. Den svenska modellen vid vägs ände? / N. Karlson, H. Lindberg. — URL: <https://www.nationalekonomi.se/filer/pdf/37-3-nkhl.pdf>. — Текст : электронный.

Kjellberg, A. Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund. — Текст : непосредственный // Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility : Research report 2013:1 (version updated 8 March 2016). — Lund : Lund University, 2016.

Lindberg, H. Konflikt, konkurrens och korporativa karteller: nya konfliktmönster och konfliktdimensioner på svensk arbetsmarknad 1993–2005 / H. Lindberg. — Stockholm : Ratio Institute, 2006. — Текст : непосредственный.

Meidner, R. Samordning och solidarisk lönepolitik under tre decennier / R. Meidner. — Текст : непосредственный // Sju forskningsrapporter utgivna till LO:s 75 års jubileum. — Stockholm : Bokförlaget Prisma, 1973.

НА НИДЕРЛАНДСКОМ ЯЗЫКЕ

Gestel, N. van. Het hervormingsmoeras van de verzorgingsstaat: veranderingen in de organisatie van de sociale zekerheid / N. van Gestel, P. de Beer, M. van der Meer. — Amsterdam : Amsterdam Univ. Press, 2009. — Текст : непосредственный.

ГЛОССАРИЙ

Актив профсоюза — совокупность активных членов союза: членов правлений, делегатов, уполномоченных, организаторов, инструкторов, пропагандистов, заведующих отделами, руководителей секций и т. д.

Акция протеста профсоюзов (массовая) — традиционная форма протеста (демонстрация, шествие, митинг и т. п.), как правило, не связанная с прекращением работы. Акция считается массовой, если в ней принимает участие не менее 7–10 % членов организации.

Акция солидарности — прекращение работы с целью поддержки бастующих работников на другом предприятии и оказания косвенного давления на работодателя.

Анархо-синдикализм — тип профсоюзного движения, сложившийся в романских странах под влиянием идей анархизма. Родиной анархо-синдикализма является Франция. В его основе лежит непосредственное давление на правительство и предпринимателей путем забастовок, бойкота и саботажа.

Антизабастовочный фонд — фонд, создаваемый из взносов входящих в ассоциацию работодателей и используемый для финансирования антипрофсоюзных акций и поддержки тех работодателей, на чьих предприятиях происходят забастовки.

Бойкот — полное или частичное прекращение отношений с отдельным лицом, целенаправленный отказ от потребления отдельных товаров и услуг, отказ выполнять распоряжения работодателя. Название формы борьбы произошло от фамилии землевладельца, подвергнутого в 1880 году полной изоляции со стороны представителей Земельной лиги, выступающей за изгнание землевладельцев и возвращение земли ирландскому народу.

Бойкот заказов — отказ от выполнения заказа, если он переносится с другого предприятия, где работники объявили забастовку.

Бойкот рабочих мест — призыв бастующих не занимать их рабочие места на период забастовки.

Бойкот товаров — призыв профсоюзов не покупать товары или не приобретать услуги фирм, на которых происходил конфликт рабочих с работодателями.

Вторичный пикет — пикет, организуемый участниками забастовок солидарности.

Выдвижение требований — обязательная процедура, необходимая для объявления коллективного трудового спора. Требования выдвигаются общим собранием работников предприятия (организации) с целью улучшения условий труда в случае разногласий при переговорах по заключению коллективного договора, отказа работодателя учесть мотивированное мнение представительного органа работников.

Демонстрация — публичное выражение общественных настроений, требований солидарности или протеста, имеющее форму массового выступления, шествия и т. п.

Забастовка — одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности с целью добиться от работодателей или властей удовлетворения выдвинутых требований.

Забастовочные пособия — суммы, выплачиваемые профсоюзом бастующим работникам — членам союза, а иногда и другим бастующим, чтобы обеспечить их средствами на время забастовки.

Забастовочный фонд (забастовочная касса) — специальные накопления в бюджетах профсоюзов и рабочих организаций, которые используются на финансирование забастовок.

Закрытый союз — союз, ограничивающий свой состав и не позволяющий вступить в него другим работникам, занятым данным видом деятельности.

Захват предприятия — акция, во время которой работники, оставаясь на предприятии, парализуют его деятельность, блокируют вход и выход, ограничивают деятельность администрации.

Индивидуальное членство — выражается в том, что каждый работник вступает в профсоюз и состоит в нем самостоятельно, не нуждаясь в разрешении на вступление и выход из профсоюза со стороны других его членов.

Коллективное членство — политика, при которой принятие в союз и пребывание в нем отдельного работника зависят не от его желания, а от решения работников — членов профсоюза, с которыми он производственно связан.

Коллективные переговоры — переговоры между работниками в лице их представителей, работодателей в лице их представителей и органов государственной власти по поводу заключения (изменения) коллективного договора. Коллективные переговоры с участием органов государственной власти проводятся с целью заключения соглашений.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Конфронтация — а) противостояние между отдельными людьми или их группами; б) противоборство идейно-политических, нравственных принципов и ценностных ориентаций; в) неблагоприятный и малопродуктивный исход трудового конфликта в организации.

Летучий пикет — специальные бригады бастующих, перебрасываемые в районы, где недостаточное количество пикетирующих или низкая степень участия в стачечной борьбе.

Личный бойкот — игнорирование, отказ от всякого общения с работником, не поддержавшим акцию профсоюза.

Локаут (от *англ.* — запирать дверь перед кем-либо) — метод воздействия на оппонента в трудовом конфликте, заключающийся в закрытии собственником предприятия и массовом увольнении работников с целью заставить их отказаться от своих требований и согласиться на невыгодные для них условия.

Манифестация (от *лат.* — обнаружение, проявление) — публичное массовое выступление, одновременно шествие и митинг в знак солидарности или протеста.

Массовые беспорядки — действия, сопровождающиеся насилием, погромами, поджогами, уничтожением имущества, применением огнестрельного оружия, взрывчатых веществ или взрывных устройств, а также оказанием вооруженного сопротивления представителям власти.

Мирное обязательство — обязательство сторон, подписавших коллективное соглашение, не вести коллективных действий на протяжении всего срока его действия в случае, если соглашение вступило в силу.

Переговоры — процесс совместного принятия решений, заключающийся в постепенном преодолении противоречий, сближении позиций участников трудового конфликта, выборе варианта и конкретных условий решения той или иной проблемы. Основной способ разрешения трудовых конфликтов.

Пикетирование — а) наглядная демонстрация группой граждан своих настроений и взглядов без шествия и звукоусиления; б) форма

публичного выражения мнений без передвижения и использования звукоусиливающих технических средств путем размещения у пикетируемого объекта одного или более граждан, использующих плакаты, транспаранты и иные средства наглядной агитации.

Примирительные процедуры — действия, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудового спора. В Российской Федерации существует три вида примирительных процедур: рассмотрение спора примирительной комиссией, привлечение посредника и трудовой арбитраж. Обязательной процедурой является только рассмотрение спора примирительной комиссией.

Причины конфликта — события, явления или ситуации, предшествующие конфликту и вызывающие его при определенных условиях деятельности субъектов.

Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуры и т. д. Создается с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Профсоюзный лоббизм — деятельность профсоюзов, их органов с целью реализации интересов и требований работников, имеющая правовое обоснование и являющаяся интегральным элементом демократической политической системы. Профсоюзное лобби выполняет функцию посредничества между гражданами, работниками, работодателями и государством. Это практика давления «снизу вверх» со стороны профсоюзов, стремящихся к достижению определенных социальных гарантий.

Работа по правилам — выполнение работы в полном соответствии с трудовым договором и строгим соблюдением технологических процессов, условий, правил и норм охраны труда.

Синдикализм — течение в профсоюзном движении, признающее профсоюзы единственной организацией борьбы рабочего класса, отрицающее политическую борьбу, требующее полной независимости профорганизаций от политических партий и признающее прямое действие как единственный метод классовой борьбы.

Синдикат — название профсоюза в романских странах и странах Латинской Америки.

Сотрудничество — кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересам всех сторон.

Социальная группа — небольшое, относительно устойчивое объединение людей с установившимися деловыми и личными отношениями, имеющих общую цель.

Социальное партнерство — а) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса (работников и работодателей), основанная на равном сотрудничестве; б) — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; в) цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Социально-трудовой конфликт — разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстрополяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой обусловлена эффектом эмерджентности.

Социально-трудовые отношения (СТО) — объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. СТО характеризуют экономические, правовые и психологические аспекты взаимосвязей людей и социальных групп в трудовых процессах. СТО всегда субъективированы и отражают степень сочетания интересов субъектов этих отношений.

Стачка — а) тайный взаимный сговор, соглашение для достижения общей цели (от глагола «стакнуться» — тайно сговориться, тайком условиться о совместных действиях). Это значение относится

к области устно-фамильярной речи, с ним связана экспрессия неодобрения; б) то же, что забастовка. Экономические стачки рабочих. Политическая стачка. Всеобщая стачка. Это значение развилось не раньше 1840–1850-х годов в связи с ростом рабочего движения. Слово «забастовка» закрепилось в русском языке лишь в 1860-е годы и не было внесено В. И. Далем в первое издание словаря, в отличие от «стачки». В словаре же Даля находят отражение новые литературные употребления слова: «стачка извозчиков, запросивших высокую цену. Стачка рабочих, отказавшихся поголовно от работы, требуя повышения платы».

Тред-юнионизм — тип профсоюзного движения, сложившийся и получивший наиболее полное развитие в Британии. Его характерные черты — множественность союзов и их организационных форм, параллелизм в профсоюзном строительстве. Для тред-юнионов характерен отказ от классовой борьбы. Их цель — улучшение положения рабочего класса в рамках капиталистической экономики.

Трудовое законодательство — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) — с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

Трудовой конфликт — вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия сферы трудовых отношений. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений, он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов выступают: трудовые коллективы, администрация, профсоюзные комитеты, органы управления государства разного уровня.

Трудовой спор — а) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом РФ неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно со-

ответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и/или действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и призваны не допустить перерастания трудового спора в трудовой конфликт; б) разногласие по производственно-трудовым вопросам, возникающее между наемными работниками, с одной стороны, и администрацией — с другой.

Уведомление о забастовке — официальное заявление группы работников работодателю или в соответствующий государственный орган об объявлении забастовки в определенное время.

Черная книга профсоюзов — список предприятий, на которые не рекомендуется поступать на работу из-за нарушения администрацией прав работников.

Черный список работников — список работников, которых не рекомендуется принимать на работу из-за их активной позиции в сфере защиты прав и представительства интересов трудового коллектива.

Штрейкбрéхер (от нем. — ломающий стачку) — лицо, как правило, нанимаемое на стороне во время забастовки, отказывающееся поддерживать забастовщиков, занимающее сторону администрации в споре с забастовщиками и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки. В переносном смысле имеет значение «изменник, предатель общих интересов». Экономической основой штрейкбрехерства является безработица. В некоторых странах существуют организации, поставляющие штрейкбрехеров на бастующие предприятия.

Эскалация трудового конфликта — динамическая характеристика конфликта, включающая в себя комплекс таких процессов, как усиление активности субъектов конфликта, увеличение их количества, расширение территориальных рамок конфликта и переход субъектов к применению более агрессивных методов борьбы.

Научное издание

**МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ
(ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)**

Ответственный редактор *С. А. Зинченко*
Редакторы: *П. И. Гринберг, В. Г. Даниленко*
Дизайнер *А. В. Костюкевич*
Технический редактор *Л. В. Климкович*
Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 19.06.20
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 15,0. Тираж 500 экз. Заказ № 20382

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15
Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1105-8



9 785762 111058

СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

В новой серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируются широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризируются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия. В качестве приложений даются глоссарий и рекомендации по подготовке и проведению собраний и конференций работников.