ДЕМОКРАТИЧЕСКОЕ ОБЩЕСТВО 02.08.2021 | Андрей Мрост

Пять причин

Почему в постсоветских странах наемные работники живут бедно

В советское время членство в профсоюзе было обязательным условием жизни. Зарплата, жилье, оплата больничных, начисление пенсии, материальная помощь при рождении и похоронах, детские сады, отдых и лечение, качественные товары, одежда и прочее были доступны через рабочее место и распределялись профсоюзами. Для осуществления государственных функций в их управление и пользование были переданы санатории, пансионаты, стадионы, дома культуры и другая собственность, именно в управление и пользование, поскольку в Конституциях СССР понятие «профсоюзная собственность» отсутствовало.

Под функцию социального обслуживания («профсоюзное обслуживание») была выстроена структура советских профсоюзов: отраслевые профсоюзы были встроены в отраслевые министерства. А вот контроль за работой профсоюзов как государственной структуры осуществлялся административно-политическим путем: при горкомах и обкомах КПСС были образованы соответствующие профсоюзные структуры, управлявшие соцстрахом и собственностью, а также контролировавшие отраслевые профсоюзы через их обкомы. И только в оборонных отраслях (атомщики, «военные химики») у профсоюзов была двухзвенная структура: первички – ЦК, потому что «оборонщики» местным властям не подчинялись.

После экономического, социального и политического краха советского варианта социализма бывшие республики СССР объявили целью построение демократических социальных государств с рыночной экономикой. Это подразумевало и запуск эффективного социального диалога между трудом и капиталом при посредничестве правительства как главного инструмента построения социального государства.

Для профсоюзов это означало стратегический отказ от функций министерства соцзащиты и создание реальных боевых рабочих организаций с демократическим внутренним управлением,

способных эффективно действовать в условиях рыночной экономики. Другими словами – полное освобождение от контроля государства и работодателя, ликвидация структур контроля и идеологических надстроек и переход к представительству интересов, коллективным переговорам и коллективным действиям работников.

За последние 30 лет принципиального и содержательного реформирования советских профсоюзов не произошло

Несмотря на то что с внедрением рыночных механизмов распределительные функции в основном перестали существовать, а функции соцстраха полностью или частично отошли к государству, и у профсоюзов вроде бы как освободились руки для собственного реформирования, за последние 30 лет принципиального и содержательного реформирования советских профсоюзов не произошло.

Во-первых, все структуры советских профсоюзов, включая и административных «надсмотрщиков», сохранены и продолжают осуществлять контроль государства и работодателя за профсоюзами. Появились и новые, «рыночные» механизмы контроля: профсоюзы настояли на сохранении большей части «профсоюзной» собственности (офисных зданий, санаториев, спортивных сооружений и даже кафе и ресторанов) в своих руках, приватизировав эту собственность и создав на ее базе коммерческие предприятия.Этот факт имеет колоссальное значение в понимании того, как сегодня государство контролирует профсоюзы. В предприятиях профсоюзной собственности право подписи принадлежит первым лицам, то есть выборным профсоюзным лидерам высшего звена. И в случае занятия профсоюзами активной позиции по защите интересов трудящихся у государства всегда есть возможность припугнуть лидеров открытием уголовных дел «за нарушение законов ведения бизнеса» или полным изъятием профсоюзной собственности. Это имело место в России, Украине, Беларуси, Грузии, Казахстане, Молдове, Кыргызстане и Азербайджане.

Во-вторых, социальный диалог в государствах выстроен так, что он тянет зарплаты работников не вверх, а вниз. Главным документом (верхний уровень) считается трехстороннее соглашение между правительством, работодателем и профсоюзами, которое в реальности является «протоколом о благих намерениях», где стороны постоянно обещают что-то создать, разработать и улучшить, при этом часть этих добрых намерений переходит годами из одного документа в другой.

Далее следует уровень отраслевых тарифных соглашений (ОТС), в котором социальные показатели (зарплаты) заложены по минимуму, в расчете на самые слабые компании. Таким образом, крупные и богатые бизнесы, способные платить хорошие зарплаты, с удовольствием подписываются под ОТС и платят своим работникам на уровне аутсайдеров.

И это не все: облсовпрофы, чтобы формально оправдать свое существование, подписывают региональные трехсторонние соглашения (РТС, единый уровень зарплат для всего региона), и этот уровень, естественно, берется опять по минимуму – уровню бюджетников, которым платит зарплату скупое государство. Таким образом, хитрый богатый бизнес, подписавшись под РТС, может платить зарплаты даже ниже уровня отраслевых соглашений.

Профсоюзы хорошо освоили только западную профсоюзную риторику и имитацию профсоюзной работы, чем удачно вводят в заблуждение международных доноров

И, наконец, уровень коллективных договоров (КД) – продукт якобы коллективных переговоров, чего не делали советские профсоюзы. Анализ КД предприятий в разных отраслях стран СНГ однозначно говорит о том, что КД по большей части есть имитация коллективных переговоров, поскольку основные экономические показатели в нем – это то, что работодатели и так должны работникам по закону.

Профсоюзы не имеют доступа к экономической информации предприятий и компаний, не умеют анализировать экономику, поэтому коллективные переговоры ведутся «вслепую». Именно профкомы первичных организаций, самое слабое звено в структуре профсоюзов из-за своей серьезной зависимости от работодателя, и обязаны по закону вести коллективные переговоры. К сожалению, никакого существенного прогресса в течение 30 лет здесь не наблюдается.

В-третьих, серьезного реформирования отраслевых профсоюзов также не произошло. Первичная организация собирает взносы и львиную долю оставляет себе в основном на свои же социальные нужды. ЦК отраслевых профсоюзов получают самую меньшую долю взносов и не способны ни выработать стратегию, ни ее реализовать. Отраслевые обкомы, получающие гораздо больше профсоюзных взносов, чем ЦК, не имеют никаких серьезных функций в профсоюзе: в коллективных переговорах и коллективных действиях на местах они практически не участвуют.

Отраслевые профсоюзы не имеют ни опыта организации активных коллективных действий, включая забастовки, ни финансовых средств для них: в уставах постсоветских профсоюзов создание забастовочных фондов не предусмотрено.

В-четвертых, национальные профцентры продолжают вмешиваться в организацию и деятельность отраслевых профсоюзов, мешая их реформированию.

В-пятых, советская «ведомственная» организация профсоюзов осталась нетронутой. Например, в важнейшем секторе энергетики в России или Украине, где работают крупные вертикально интегрированные компании, сегодня действуют шесть отдельных профсоюзов: электроэнергетики, атомной энергетики, нефтяники и газовики, угольщики, химики (нефтепереработка) и коммунальщики (распределительные сети) – шесть в одном секторе! Мировые тенденции XX и XXI веков по укрупнению и объединению профсоюзов в бывших советских республиках не наблюдаются.

Таким образом, приходится с сожалением констатировать, что огромные средства и усилия международных партнеров, направленные на помощь нашим профсоюзам в реформировании, не достигли пока поставленных целей. Определенный прогресс отдельных профсоюзов в некоторых темах не привел к превращению «министерств социальной защиты» в содружество независимых боевых рабочих организаций в целом. Во многих случаях профсоюзы хорошо освоили только западную профсоюзную риторику и имитацию профсоюзной работы, чем удачно вводят в заблуждение международных доноров.



Андрей Мрост

Андрей Мрост (Andrei Mrost) – консультант по темам стратегического планирования, организационного развития, интерактивного обучения. Ранее работал представителем ICEM (IndustriALL), а также директором Московского офиса Международной конфедерации профсоюзов.

