

Положение профсоюзов в Восточной Европе сегодня: предварительный баланс после расширения ЕС

Доктор Хериберт Коль

Трансформация бывших социалистических стран Центральной и Восточной Европы поставила перед профсоюзами грандиозные задачи. В 1989-1990 годах они в одночасье лишились своей прежней функции массовых организаций с четко определенным со стороны государства кругом задач. Первый этап реструктуризации 1990-х годов определялся рыночной экономикой, конкуренцией, приватизацией, открытием новых фирм и сокращением персонала. Он был связан с необходимостью ведения социального диалога с правительствами и работодателями, для того чтобы заново определить условия и размеры оплаты труда. К тому же в преддверии вступления в Европейский Союз (ЕС) возникла необходимость принятия союзного законодательства («acquis communautaire») и интеграции в транснациональные структуры. Такое двойное давление, связанное с модернизацией, потребовало от организаций трудящихся максимум способностей к адаптации и инновациям. В кратчайшие сроки им пришлось выстраивать новые структуры производственных отношений, для чего у Западной Европы были десятилетия времени.

1. С наступлением перемен профсоюзам пришлось создать себя заново

Было бы ошибочным полагать, что сегодня – после трансформации и интеграции в Евросоюз – все профсоюзы Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ)¹ занимают одинаковое положение. Хотя они и связаны схожестью собственного недавнего прошлого, их подходы к его преодолению и пути приспособления к изменившимся внешним условиям были совершенно разными. Требования, предъявлявшиеся на этапе трансформации 1989–1990 годов, а также на этапе присоединения к Евросоюзу в 2004 и 2007 годах в отношении их способности к адаптации и инновациям, были высокими. Подобных примеров в истории еще не было. Поэтому естественно было ожидать различных результатов вне зависимости от прежней принадлежности к тем или иным блокам (республики Советского Союза, страны-участницы Варшавского договора, внеблоковые государства). Величайшим вызовом была почти полная смена парадигмы – переход от принудительного союза к

добровольному объединению трудящихся. Во времена «реального социализма» профсоюзные организации предприятий были исполнителями чужой воли, сосредотачивались в своей деятельности на социальных вопросах, лежащих вне непосредственной сферы производства (отпускных, жилищных вопросах и т.д.), были вовлечены в процессы определения размеров заработной платы, где господствовало государство, лишь консультативно, а также для легитимации принятых решений и в то же время при гарантированной полной занятости не несли какой-либо ответственности за сохранение рабочих мест.

После перехода к системе рыночной экономики перед профсоюзами встали совсем иные задачи. Они столкнулись с менеджерами, ориентирующимися на извлечение прибыли и объединившимися со своей стороны в союзы предпринимателей и работодателей, и теперь должны были вести коллективные переговоры и борьбу за улучшение условий труда, и все это без необходимого предварительного опыта. К этому добавились автономность по отношению к

¹ Под странами Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) в дальнейшем будут подразумеваться страны, присоединившиеся к Европейскому Союзу в 2004 году (Эстония, Латвия, Литва, Польша, Словакия, Словения, Венгрия, Чехия), а также в 2007 году (Болгария и Румыния).

государству и предъявляемое теперь требование играть самостоятельную, с ориентацией на реализацию собственных интересов, роль в национальных трехсторонних органах, которыми определяются основные рамочные условия (прежде всего такие как новое трудовое законодательство и минимальный размер оплаты труда). Новым был также и опыт массового сокращения персонала.

Отягчающим обстоятельством было то, что в половине из десяти новых восточноевропейских членов Евросоюза параллельно со структурной перестройкой экономики сначала еще надо было создать суверенные национальные государства. Так, функционирующую государственную администрацию и законодательство (в государствах Прибалтики, Словацкой Республике и Словении) удалось ввести в действие лишь в начале 1990-х годов.

И все же результаты реструктуризации и инновационной деятельности профсоюзов – при представлении интересов трудящихся на предприятиях, в ходе переговоров о тарифах заработной платы, а также в национальном контексте, – в отдельных странах впечатляющие. Не менее впечатляющими являются многообразие новых организаций, а также структурные различия национальных профсоюзных конфедераций (см. обзорную информацию о национальных головных профсоюзных объединениях в Приложении 2).

2. Новые структуры профсоюзных организаций и трудовых отношений

Сегодняшнее положение отдельных национальных профсоюзных объединений было более или менее обусловлено ходом системной трансформации в странах ЦВЕ. Это может быть наглядно проиллюстрировано на примере трех стран, равно как и в рамках сопоставлений с другими новыми странами-членами Евросоюза.

• Пример Польши: политический плюрализм

Польша стала первой страной бывшего социалистического лагеря, где уже на ранней стадии, в начале 1980-х годов, благодаря новому профсоюзному движению, вылившемуся в форму массовых забастовок, наметился конец существованию тоталитарной системы. Рост численности членов вновь созданного альтернативного профсоюзного объединения «Солидарность» принял такие масштабы, что бывшее профсоюзное объединение-монополист ЦСП (Центральный совет профсоюзов) с введением в стране в конце 1981 года военного положения было распуше-

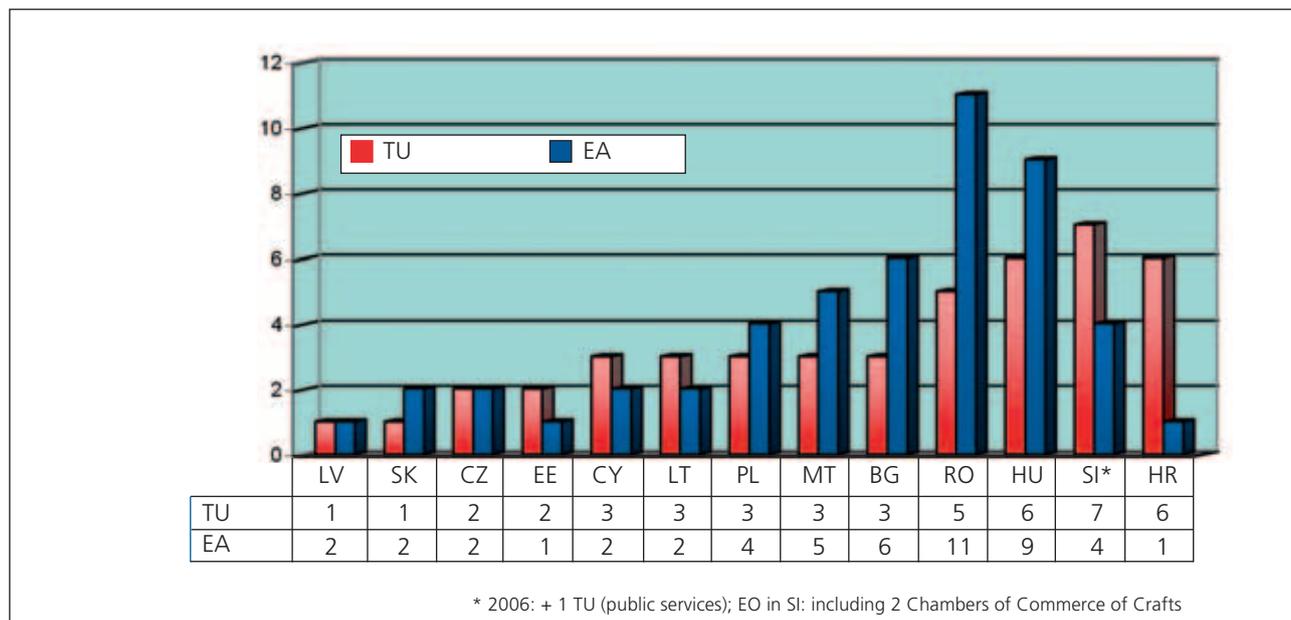
но вместе с новой организацией, а их собственность была конфискована государством.

В 1984 году из большого числа (около 100) вновь разрешенных отраслевых организаций было сформировано Общепольское соглашение профессиональных союзов (ОСПС), остающееся до сегодняшнего дня самой крупной профсоюзной конфедерацией в Польше. Ему и было передано имущество обоих ранее существовавших головных профсоюзных объединений. А в 1989 году был заново сформирован независимый самоуправляемый профсоюз «Солидарность», который еще в том же году, после проведения первых свободных выборов, сформировал правительство. В последующее время для обеих крупнейших конфедераций профсоюзов была характерна тесная привязанность к политическим партиям и соответствующая поляризация. Следствием этого стало дальнейшее «расщепление» профсоюзного движения и создание третьей, подчеркнуто нейтральной по отношению к политическим партиям силы – Форума профсоюзов, и большого числа других автономных, то есть не подчиняющихся никакому центральному органу, отраслевых и производственных профсоюзов. Несмотря на уход из политики после 2000 года и возврат в основном к своим исконным задачам на сегодняшний день наблюдается снижение значения и влияния польского профсоюзного движения.

• Пример Венгрии: кооперативный плюрализм

В Венгрии организационные структуры профсоюзов также начали меняться относительно рано, уже в конце 1980-х годов. Здесь тоже возникло большое число головных объединений (6 национальных конфедераций). Все было похоже на ситуацию в других странах ЦВЕ (см. Рис. 1 по объединениям социальных партнеров, признанным репрезентативными; см. Приложение 1 по общепринятым международным сокращениям названий стран). Однако с самого начала вновь образовавшиеся объединения были нацелены на сотрудничество, наиболее заметным образом на общенациональном уровне в составе трехстороннего совета по примирению интересов, и стали, таким образом, одной из движущих сил происходивших в стране преобразований. Они были также одними из первых, кому в общей сложности удалось укрепить свою организационную роль на предприятиях, а вместе с тем и свою социальную базу путем создания избираемых производственных советов (1992 год), в том числе и во избежание несправедливого и запоздалого распределения профсоюзной собственности. И все же это не позволило сдержать продолжавшийся отток членов.

Рис. 1: Организационное многообразие: количество профсоюзных объединений и союзов работодателей на общенациональном уровне



• **Пример Словении: инновационный плюрализм**
 Для Словении характерно многообразие организационных форм, нарастание которого до недавнего времени ничем не сдерживалось. Оно происходило двумя волнами, после 1990 года и еще раз после 2000 года. В настоящее время в стране существует семь головных профсоюзных объединений. Однако традиция самоуправления, отличная от других стран, помогла сдержать процессы эрозии профсоюзных организаций (Рис. 2а). В этой относительно небольшой республике, процветавшей еще в составе бывшей Югославии с ее «социалистической рыночной

экономикой», удалось добиться усиленного присутствия профсоюзов и на предприятиях (за исключением малых предприятий), особенно после учреждения в 1993 году производственных советов. Существенным новшеством здесь было введение нового инструмента секторального установления размеров оплаты труда в соединении с обязанностью полностью соблюдать тарифные соглашения в отношении всех трудящихся. Еще одной важной характеристикой являются трехсторонние структуры на государственном и социально-политическом уровне, объединенные во множественные сети.

Рис. 2а: Степень организованности профсоюзов и союзов работодателей (в % от числа работающих по найму – только частные работодатели)

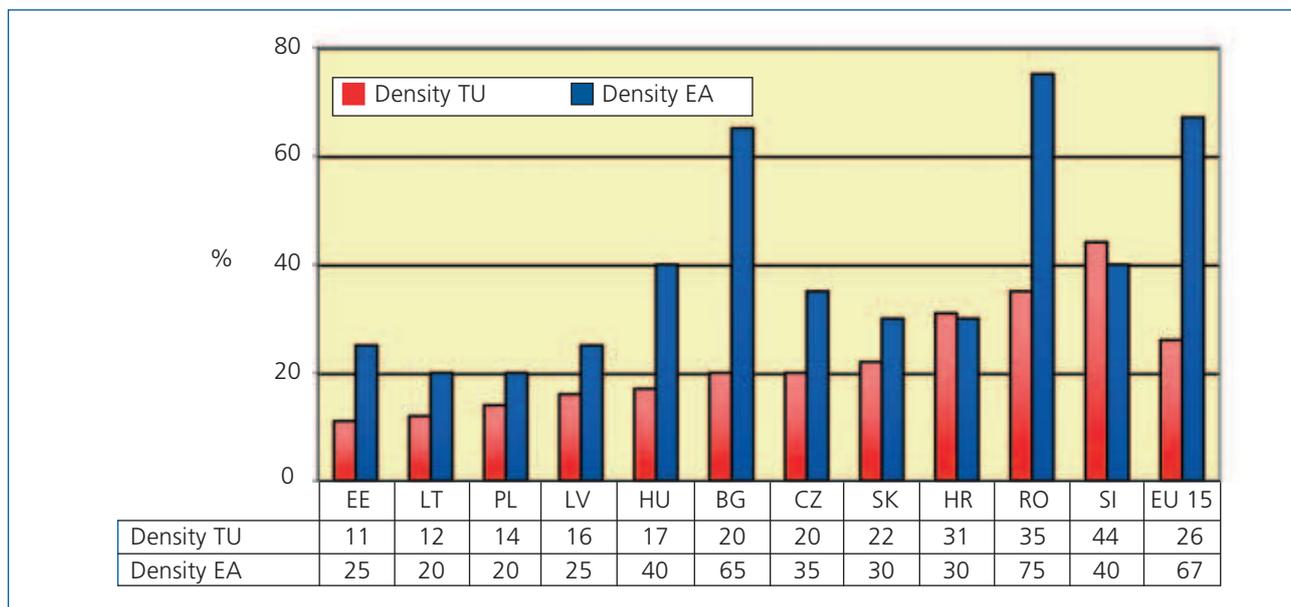
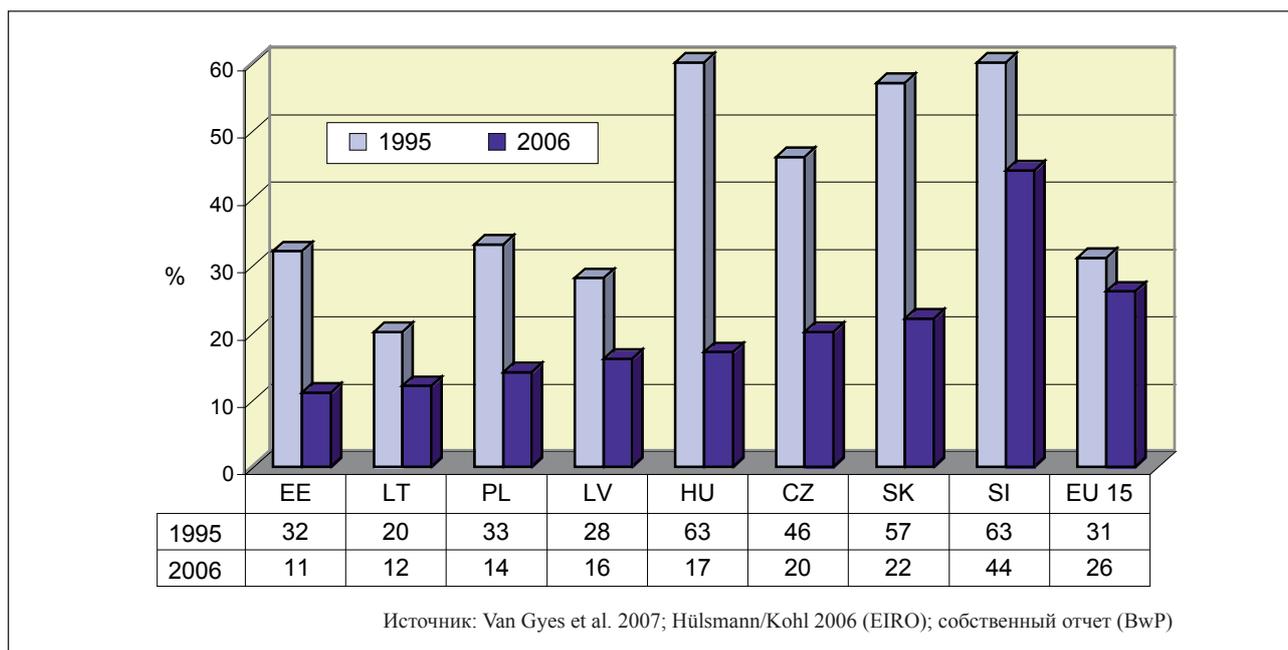


Рис. 2b: Отток членов профсоюзов Восточной Европы между 1995 и 2006 годами



Другим странам, таким как Чехия, Словакия и Латвия, наоборот удалось в значительной степени избежать межпрофсоюзного плюрализма посредством быстрой и достаточно основательной переориентации (см. Рис. 1). С другой стороны, это не способствовало усилению инновационной и «пробивной» мощи профсоюзов. Произошла менее фундаментальная структурная адаптация унаследованных от прошлого представительств интересов трудящихся (на предприятии, в сфере политики установления размеров оплаты труда – см. ниже). Безуспешность деятельности профсоюзов (по обеспечению занятости, трудовых стандартов, в рамках переговоров по тарифам заработной платы и установления государством минимального размера оплаты труда) сделала невозможным сдерживание оттока их членов, продолжающегося до настоящего дня (см. Рис. 2b).

Отличительные конститутивные характеристики могут быть продемонстрированы в процессе сравнения с профсоюзными объединениями Западной Европы. Хотя тенденция к снижению уровня членства трудящихся в профсоюзах с середины семидесятых годов кажется устойчивой и для Западной Европы (за исключением стран Скандинавии), пусть даже и далеко не в столь значительных масштабах, но до сих пор это не являлось серьезной помехой в поддержании минимальных стандартов в трудовой жизни, и не в последнюю очередь благодаря установившимся структурам двустороннего социального диалога и дополнительным мерам поддержки со стороны государства. В старых странах-членах Евросоюза (до 2004 года) это было справедливо как в отношении национальных законодательств в пунктах, регулиро-

вавших коллективные трудовые отношения, так и в отношении минимальных стандартов в рамках соответствующих директив ЕС.

Возникшие в странах Центральной и Восточной Европы на этапе системной трансформации новые структуры трудовых отношений определяются следующими характеристиками:

- **Государство** играет, как и прежде, главенствующую роль при определении систем оплаты труда, на которые оказывает влияние тот или иной минимальный размер оплаты труда. То же самое справедливо и в отношении прочих условий труда, хотя здесь в последнее время наметилась тенденция к уменьшению роли государства. Благодаря либерализации и государственному дерегулированию, имевшим место после вступления в Евросоюз, на сегодняшний день социальные партнеры имеют больше свобод в двустороннем процессе формирования трудовых отношений. В то же время во всех этих странах государство продолжает оставаться главным действующим лицом в рамках работы трехсторонних социально-экономических советов, обладающих широкими полномочиями по регулированию процессов реализации социально-экономической политики.
- **Тарифная политика** за малым исключением характеризуется полным отсутствием либо, по меньшей мере, существенными дефицитами секторального переговорного уровня (то есть единых тарифных соглашений). В основном преобладают тарифные соглашения на уровне предприятий,

что сопровождается низкой готовностью и способностью к разрешению конфликтов вследствие отчасти крайне рестриктивного забастовочного законодательства. За пределами государственного сектора борьба за улучшение условий труда в настоящее время если и ведется вообще, то лишь на уровне предприятий. В то же время инструмент объявления коллективных договоров обязательными для всех, с помощью которого в Западной Европе решающим образом компенсируется низкий уровень членства трудящихся в профсоюзных организациях и слабая секторальная обязанность соблюдать тарифные соглашения, в странах Центральной и Восточной Европы развит недостаточно либо практически полностью отсутствует.

- **Структура предприятий** в целом изменилась в сторону образования большого количества мелких и средних предприятий. Господствовавшие ранее крупные предприятия и комбинаты сменились мелкими, число которых быстро увеличивается благодаря массовому учреждению разнообразных новых предприятий сферы обслуживания. Присутствие профсоюзов в этих новых структурах не просто фрагментарно: за исключением крупных бывших государственных предприятий в большинстве новых структур профсоюзы вовсе отсутствуют. Ввиду большого количества «свободных от профсоюзов» предприятий (до 80 процентов от общей численности предприятий) и отчасти целых секторов экономики (в которых в дополнение ко всему нет и союзов предпринимателей и работодателей) отсутствуют не только важные предпосылки для проведения переговоров по тарифам заработной платы и двустороннего согласования размеров оплаты труда. Здесь также отсутствует и вовлечение в эти процессы трудящихся, как того требует директива ЕС от 2002 года о «минимальных стандартах информирования и консультирования сотрудников». Производственные советы как институционализованные представительства интересов, способные компенсировать данные дефициты, в большинстве случаев (еще) не образованы. Причиной тому, не в последнюю очередь, затянувшееся противодействие со стороны общенациональных профсоюзных организаций, опасаящихся возникновения нежелательной конкуренции, несмотря на потенциальные преимущества данного института для их собственной организационной деятельности. Реализация Директивы ЕС от 1994 года (о Европейских производственных советах), а также Директивы ЕС от 2002 года обещает принести принципиальные положительные изменения в среднесрочной и в долгосрочной перспективе.

На базе указанных структурных характеристик для восточноевропейских профсоюзов и соответствующих им трудовых отношений может быть очерчен региональный профиль, складывающийся в контексте истории и современной практики. Они отличаются и от континентально-европейского, и от скандинавского, и от романского, и даже от англосаксонского типа производственных отношений, хотя последний по некоторым позициям относительно близок к восточноевропейскому типу. Вследствие этого имеются все основания выделять отдельный тип трудовых отношений, присущий обществам стран Центральной и Восточной Европы, находящимся в процессе трансформации (см. Kohl/Platzer 2004, стр. 281). Тем не менее, на сегодняшний день, даже несмотря на схожесть исходных ситуаций, налицо различные результаты социального диалога и организационной деятельности профсоюзов. В дальнейшем будут рассмотрены различия в структурах и потенциалах профсоюзных объединений (capacity building), в результатах их политики в области распределения материальных благ и в сфере представительства прочих интересов трудящихся, равно как и вытекающие отсюда отдельные задачи в глобальном и европейском контексте.

3. Профсоюзы сегодня: потенциалы и сферы деятельности

3.1. Организационные реформы

В ходе системной трансформации в каждой восточноевропейской стране образовались собственные формы новых профсоюзных организаций. Но во всех странах помимо вновь образованных профсоюзных ассоциаций можно наблюдать и учреждение новых профсоюзов вслед за предварительным роспуском прежних монолитных профсоюзных организаций (см. Приложение 2). Однако различия проявляются в степени реструктуризации и использования нового права граждан объединяться в общественные организации. В относительно немногих странах, прежде всего в тех, где организации трудящихся, которые ранее контролировались государством, стали движущей силой процессов общественных преобразований путем участия в так называемых «круглых столах» реформаторских сил, как, например, в Чехии и Словакии, все удалось начать заново через деидеологизацию и замену руководящих кадров. Там, где процессы перемен были форсированы довольно рано через образование новых и альтернативных профсоюзных организаций, как, например, в Польше, Венгрии, Словении и Литве, политико-идеологические аспекты были более виру-

лентны, следствием чего стало массовое создание новых профсоюзных организаций, наблюдавшееся до середины 1990-х годов, а отчасти и до совсем недавнего времени.

Вновь возникший плюрализм выдвинул сложную задачу раздела собственности прежних профсоюзных организаций. Пути ее решения оказались тернистыми, что осложняло взаимоотношения. Быстрое решение этого вопроса, как в Венгрии, где в результате первых выборов производственных советов в 1992 году было принято также и решение о способе раздела собственности, было исключением. Правилем стали «отложенные партии», что отрицательно сказалось на возникших позже конкурентных организациях.

Совершенно различной получилась в результате преобразований и внутренняя организация тех или иных профсоюзов. В основном следует констатировать, что в случае «преобразованных» профсоюзных организаций продолжало сохраняться большое количество существовавших и ранее отраслевых подразделений (как правило, три десятка и более), и все это несмотря на продолжавшийся массовый отток членов и изменение функций этих секций, поскольку вместо бывших задач в социальной и культурной сферах, а также в области организации досуга в изменившихся условиях отраслевые организации обрели особо заметную роль в рамках самостоятельной тарифной политики. Однако отраслевые тарифные соглашения существуют лишь в относительно немногих странах Восточной Европы (см. ниже). А что касается создания новых секторальных членских объединений, то здесь дело, напротив, ограничивалось, как правило, меньшим количеством. В странах с ярко выраженным профсоюзным плюрализмом возникло впечатляющее количество секторальных организаций. Однако это совсем не то же самое, что повышенные «пробивные способности» на переговорах по тарифам оплаты труда (Таб. 1).

Отличное от этих дифференцированных децентрализованных структур внутреннее устройство имеет польское профсоюзное объединение «Солидарность». Центральный орган объединения имеет лишь отраслевые бюро с подотделами, в том числе и в региональных подцентрах (в отличие от ОСПС – Общепольского соглашения профессиональных союзов, имеющего порядка 100 отраслевых подразделений). Другая организационная структура обнаруживается у эстонских профсоюзов, ориентирующихся на скандинавскую модель отдельных объединений рабочих и служащих, в данном случае у Цент-

Таб. 1: **Отраслевые подразделения головных профсоюзных объединений (обзор)**

	Членские объединения всех национальных конфедераций
Чехия	62
Эстония	31
Хорватия	112
Венгрия	165
Латвия	24
Литва	45
Польша	139
Словения	63
Словакия	35
Болгария	59
Румыния	167
Итого	892

Источник: European Foundation 2007 (National reports, sectoral level)

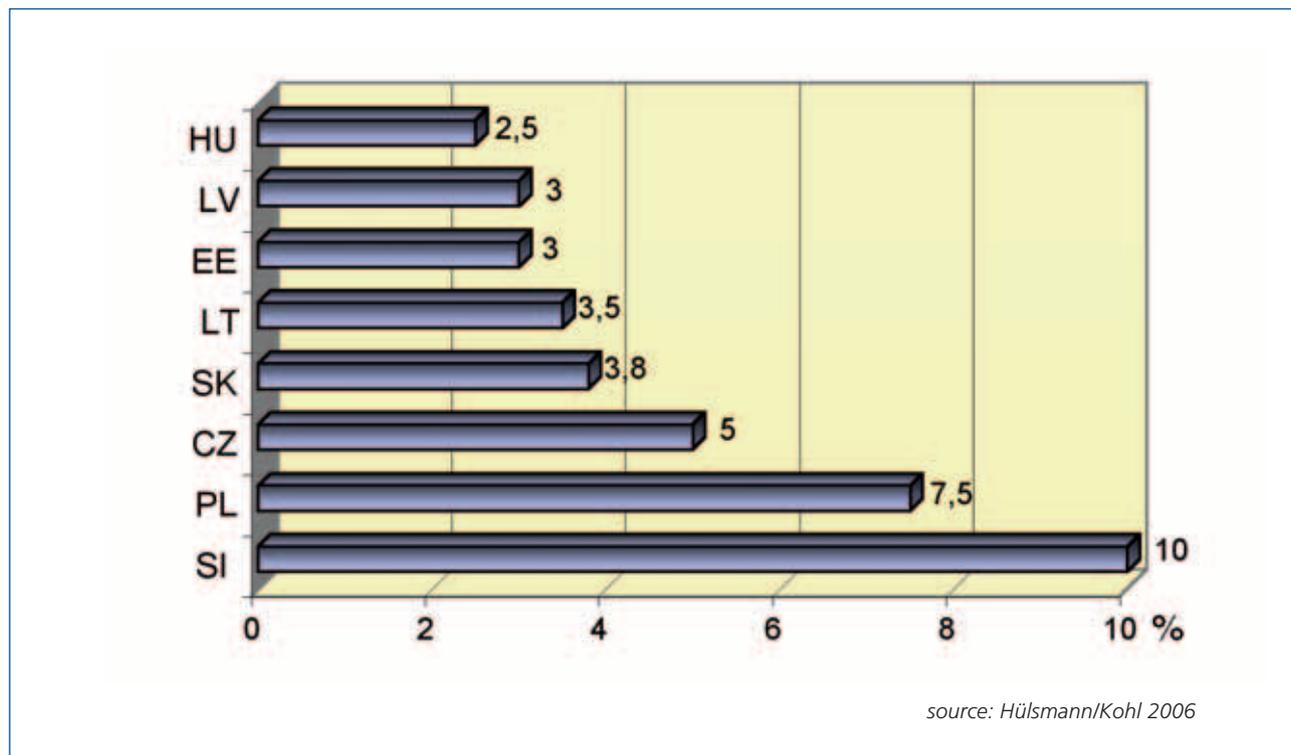
рального Совета профсоюзов Эстонии (ЦСПЭ) и у Центральной организации профсоюзов служащих (ЦОПС), образующих кооперативное объединение.

Вначале подобные формы глубоко расчлененного внутреннего устройства профсоюзных организаций имели определенные перспективы на будущее. Однако в результате произошедшего поворота в развитии, с началом быстрого оттока членов, условия изменились. В итоге в состав руководства некоторых таких отраслевых организаций входят лишь председатель, бухгалтер и секретарь. Привлечение новых членов отчасти осложнено тем, что занятые на микропредприятиях, безработные и работающие по срочным контрактам лица не имеют права вступать в профсоюзные организации.

3.2. Децентрализованные структуры финансирования – слабые центры

Распределение средств, поступающих в виде членских взносов, кардинально отличается от принятого, скажем, в Германии или в схожих профсоюзных объединениях Западной Европы. Большая часть членских взносов, в среднем от 60 до 90 процентов, обычно остается в распоряжении соответствующей первичной профсоюзной организации предприятия, от 10 до 30 процентов доходит до отраслевого профсоюза, в то время как головным объединениям поступает всего лишь предельно малый остаток – 3 максимум 10 процентов собранных средств. Обратной

Рис. 3: Доля центрального профсоюзного объединения страны (в %) в доходах профсоюзных организаций, поступающих в виде членских взносов (2005 год)



стороной медали является практически полное отсутствие средств в забастовочных фондах. Исключения составляют польский профсоюз «Солидарность» и Союз независимых профсоюзов Словении (Рис. 3). Такая обеспеченность денежными средствами уступает Западной Европе. (В Германии, например, средства, поступившие в виде членских взносов, сначала направляются отраслевым профсоюзам. А 12 процентов средств получает Объединение немецких профсоюзов (ОНП), будучи головным профсоюзным объединением.)

3.3. Недостаток специалистов в центральных профсоюзных организациях

Доходы, поступающие в виде членских взносов, даже вместе с иногда имеющимися в распоряжении дополнительными доходами от собственности прежних профсоюзных организаций (в виде арендной платы за сданные в найм объекты недвижимости и проч.) либо из других национальных и международных источников обычно слишком низки для того, чтобы финансировать содержание контингента спе-

циалистов, необходимого для выполнения текущих задач, не говоря уже о проведении новых кампаний и проектов. Жалобы на отсутствие квалифицированных юристов, экономистов и инструкторов по ведению переговоров по тарифам оплаты труда неизменно присутствуют во всех результатах анализа развития потенциалов (capacity building) национальных профсоюзных конфедераций,² не говоря уже о дефицитах в образовательной и консультационной деятельности профсоюзов, а также о необходимости работы с общественностью как внутри профсоюзных организаций, так и за их пределами, или о невозможности анализа внутрифирменных тарифных соглашений, число которых в некоторых странах иногда достигает нескольких тысяч. Нереализуемой нередко остается также и правовая защита членов профсоюзов.

Хотя имеющийся в распоряжении персонал, как правило, и обладает квалификацией, превышающей средний уровень, ввиду новых требований, выдвигаемых в том числе в рамках международного сотрудничества, становится срочно необходимым практически повсеместное расширение штатов.

2 Таковы результаты опроса, проведенного в странах-участницах в рамках проекта «Развитие потенциалов социального диалога» („Capacity building of social dialogue“) Дублинского фонда ЕС 2005-2006 годов, см. Hülsmann/Kohl 2006 и European Foundation 2007.

3.4. Компенсация через присутствие на предприятиях?

Профсоюзные организации, характеризующиеся значительной степенью децентрализации ресурсной базы, потенциально могли бы быть эффективными настолько, насколько сильна их укорененность в базовых организациях предприятий и администраций. Но и здесь просматриваются большие различия и перекосы.

На сегодняшний день профсоюзы наиболее широко представлены там, где сохранились крупные бывшие государственные предприятия, а также в государственном секторе, например, в сфере образования и здравоохранения. Что же касается вновь возникшего частного сектора экономики, то здесь, ввиду господства мелких и средних предприятий и сросшейся с ними сферы услуг, широкая представленность профсоюзов, напротив, является исключением. Как результат, прежде всего на малых и средних предприятиях интересы трудящихся на рабочем месте, если взять среднее число всех занятых на таких предприятиях, в лице профсоюзных организаций или производственных советов по большей части не представлены (см. Рис. 4).

В Западной Европе доля трудящихся, чьи интересы представлены на предприятиях соответствующими организациями, в два раза превышает уровень членства в профсоюзных организациях. Организованное в той или иной форме представительство собственных

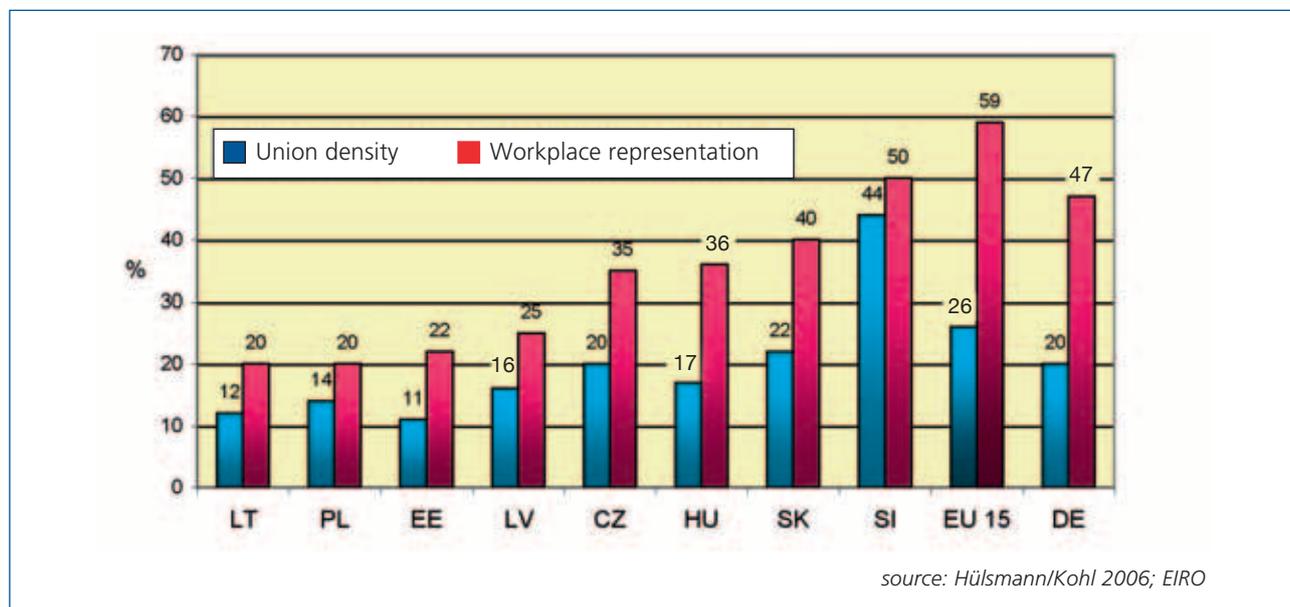
интересов на предприятиях Франции, Австрии, Германии, Бельгии и Италии имеют от 50 до 75 процентов трудящихся. В Скандинавии их доля еще выше благодаря высокому уровню членства трудящихся в профсоюзных организациях.

Более благоприятная ситуация складывается там, где посредством создания производственных советов как институционализированных и избираемых всеми трудящимися представительств интересов были открыт путь для организационного обоснования и усиления в том числе и локальных профсоюзных структур (как, например, в Венгрии в 1992 году, в Словении в 1993 году, в Хорватии в 1996 году и в Словакии в 2003 году).

Однако это затрагивает одну из кардинальных проблем с далеко идущими последствиями:

Профсоюзные организации Восточной Европы, придерживавшиеся унаследованного из прошлого идеала единого представительства интересов трудящихся на предприятии, в большинстве случаев противились созданию производственных советов западноевропейского образца, которые воспринимались ими в качестве организаций-конкурентов. До совсем недавнего времени часть таких профсоюзов оказывала отчаянное противодействие соответствующим планам правительств, которые пользовались частичной поддержкой со стороны работодателей. Такие правительственные планы основывались, прежде всего, на требованиях новой директивы ЕС от 2002 года

Рис. 4: Workplace representation by works councils or trade union organisations and union density in CEE (in % of all employees)



(об установлении общих положений об информировании и консультировании работников на предприятиях Европы). Ввиду недостаточной представленности профсоюзов на предприятиях и отсутствия, таким образом, контактных лиц, с которыми могли бы общаться руководители предприятий, возникла необходимость в новом законодательном урегулировании, не в последнюю очередь благодаря давлению со стороны Брюсселя в рамках периодических отчетов о результатах скринингов (screening reports) по Евросоюзу.

В качестве некоего компромисса в некоторых странах были приняты правовые нормы, явившие собой новый для Европы тип регулирующих положений в том смысле, что они стали реализацией «альтернативной модели», отличной от двойного представительства интересов континентально-европейского образца, – «чешской модели» типа «или-или», которая впоследствии была перенесена и на другие страны. В соответствии с этой моделью производственный совет может работать, только пока на производстве не существует профсоюзной организации как представительства интересов трудящихся (см. Рис. 5). Однако отсутствие разграничения областей компетенции обеих форм представительства интересов чревато конкурентной борьбой на вытеснение.

Форсированное чешскими, польскими и литовскими профсоюзными объединениями введение однозвенного представительства интересов трудящихся (single channel) типа «или-или» привело к тому, что в

этих и некоторых других странах производственные советы практически не создавались. Разве что в Словацкой Республике в недавнее время можно было наблюдать некоторые изменения. Однако после присоединения к Евросоюзу и в связи с существующей там практикой создания производственных советов, похоже, вырисовывается новая динамика, направленная на введение системы двойного представительства интересов трудящихся на предприятиях (см. Рис. 5).

Из-за описанной выше защитной реакции по отношению к созданию производственных советов не было обращено внимания на возможные положительные последствия избрания всеми трудящимися представительств их интересов для присутствия на предприятиях самих профсоюзов. Так:

- новый опыт участия в представлении интересов помогает нечленам профсоюзов понять необходимость коллективной организации;
- возможность проведения производственными советами требуемых инструктажей и консультаций может реализовываться и центральными профсоюзными органами;
- производственные советы открывают новые возможности для пополнения рядов профсоюзных организаций новыми членами в секторах и на предприятиях, которые до сих пор были «свободными от профсоюзов», поскольку, как показывают результаты недавнего опроса членов германского профсоюза работников металлургической

Рис. 5: Три формы представительства интересов на предприятиях стран ЦВЕ

1. Только профсоюзное(-ые) представительство(-а) интересов трудящихся	2. Или профсоюзное представительство или производственный совет	3. Двойное представительство: производственный совет + профсоюз
<ul style="list-style-type: none"> • Эстония (как правило) • Латвия (как правило) • Литва (как правило) • Польша (до сих пор легальное монопольное положение, за исключением государственных предприятий) • Мальта и Кипр • Болгария и Румыния (до присоединения к Евросоюзу в 2007 году) 	<ul style="list-style-type: none"> • Чехия (с 2001 года) • Словакия (с 2002 по 2003 год) • Литва (с 2003 года, на основании специального закона 2005 года) • Польша (закон 2006 года: производственный совет возможен, если на предприятии работает не менее 50 человек) • Румыния (с 2007 года: если нет профсоюзного представительства, тогда производственный совет) 	<ul style="list-style-type: none"> • Венгрия (с 1992 года) • Словения (с 1993 года) • Хорватия (с 1996 года) • Латвия (с 2002 года, встречается редко) • Словакия (с 2003 года) • Мальта (с 2005 года, на нескольких крупных предприятиях) • Эстония (с 2007 года, встречается редко) • Болгария (с середины 2006 года)

промышленности IG Metall (см. Pyhel 2006), главной причиной длительной привязанности к профсоюзной организации помимо ее позитивного имиджа является, прежде всего, присутствие представительства интересов трудящихся на предприятии.

4. Профсоюзы как партнеры на переговорах по тарифам оплаты труда

4.1. Тарифные соглашения на производственном уровне

Переговоры по тарифам оплаты труда проходят в Центральной и Восточной Европе в основном на уровне предприятий в отличие от практики, принятой в Западной Европе (за исключением Великобритании и Ирландии). Но это возможно лишь на тех предприятиях, где существует местная профсоюзная организация. Таким образом, пробелы в присутствии профсоюзных организаций на предприятиях имеют большие последствия. Обязательными для соблюдения тарифными соглашениями в определенных восточноевропейских странах охвачено, соответственно, лишь небольшое количество работников предприятий (см. Рис. 6). Изменить что-либо в отношении этих показателей не смогли даже правительства тех нескольких стран, где производственные

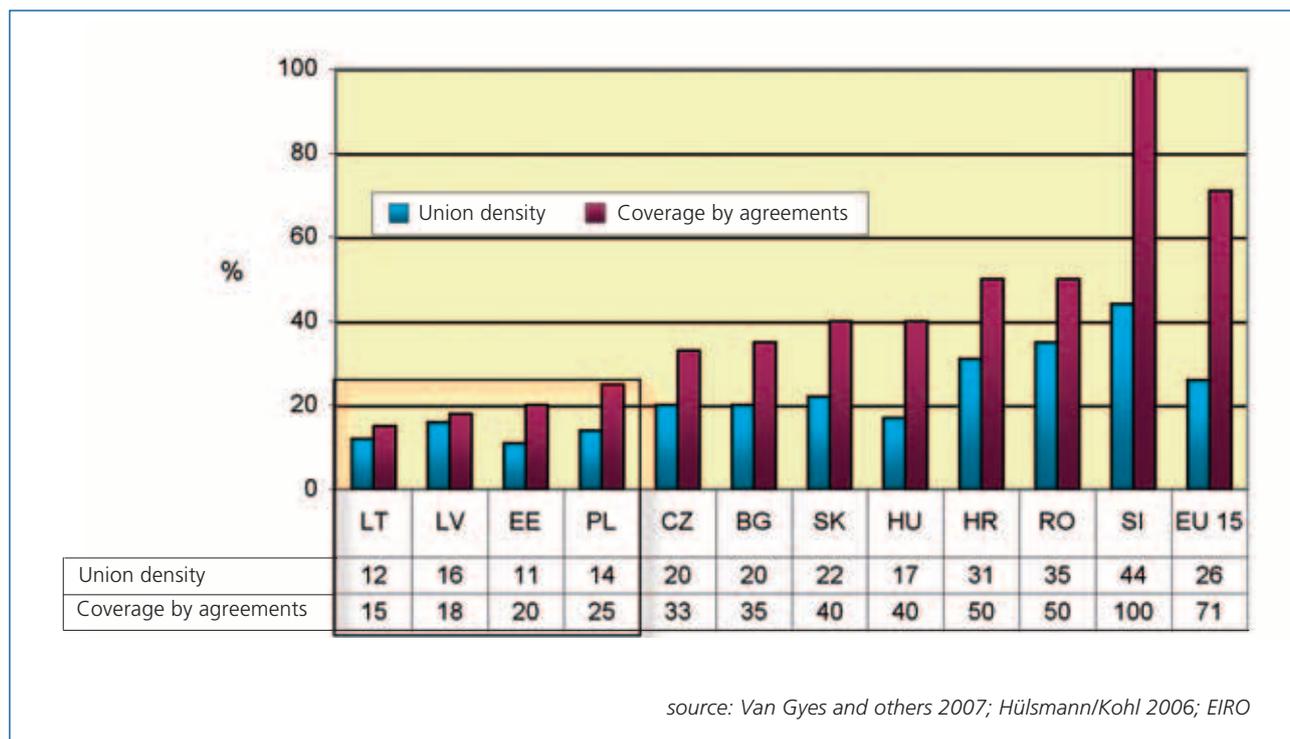
советы как институционализированные представительства интересов трудящихся получили мандаты на ведение переговоров по тарифным соглашениям, как это было, например, сделано при режиме Орбана в Венгрии в 1998–2002 годах и совсем недавно в Литве и Латвии.

В левой стороне диаграммы выделены те страны, в которых за пределами государственного сектора существуют только или почти исключительно тарифные соглашения на уровне предприятий. Там, где могут использоваться возможности диалога на уровне целого сектора экономики, ситуация лучше.

4.2. Тарифные соглашения на секторальном уровне

Как наиболее отвечающая интересам трудящихся проявила себя тарифная политика, при которой, как, например, в Словении и отчасти в Словакии, повсеместно заключаются двусторонние отраслевые тарифные соглашения, которые затем через решение министра труда обретают общеобязательный характер, в том числе и для нечленов союзов работодателей и профсоюзных объединений. В Западной Европе это является распространенной практикой. В Центральной и Восточной Европе такая общая практика встречается только в Словении и Румынии. Однако ситуация в Словении, представленная на

Рис. 6: Охват работающих по найму тарифными соглашениями (в %)



Рисунке 6, когда тарифными соглашениями охвачены все работающие по найму, в будущем, должно быть, изменится, поскольку торгово-экономическая палата, являвшаяся до сих пор главным партнером профсоюзов по тарифным переговорам, после изменения в 2006 году соответствующего законодательства уже не требует обязательного членства всех работодателей, в результате чего инструмент объявления коллективных договоров обязательными для всех при определенных обстоятельствах, возможно, уже не сможет использоваться во всех отраслях. В Румынии же каждое отраслевое тарифное соглашение, согласно действующему законодательству, является обязательным для всех работодателей соответствующей отрасли, а каждое тарифное соглашение на уровне предприятия также обязательно для всех работников предприятия независимо от их профсоюзной принадлежности. В Чехии, Словакии, Венгрии и Болгарии отраслевые тарифные соглашения получают статус общеобязательных лишь в некоторых подсекторах. В Эстонии и в Литве это является редким исключением. А в Польше и в Латвии в негосударственном секторе экономики такого до сих пор не наблюдалось вовсе (см. Таб. 2 и 3).

Помимо этого, в качестве эффективных инструментов регулирования условий и оплаты труда зарекомендовали себя межотраслевые и общенациональные договоры в виде социальных пактов, а также двухсторонних и трехсторонних соглашений (например, по частному либо по государственному сектору), в которых устанавливаются «коридоры» для последующих переговоров по тарифам оплаты труда на уровне отраслей и предприятий, либо определяются другие базовые условия, например, в отношении режимов рабочего времени, отпусков и отпускных денег. Они создают определенную свободу действий в отношении ведения переговоров на более низких уровнях – отраслевом и производственном.

4.3. Минимальные размеры оплаты труда

В данном контексте нельзя не упомянуть деятельность национальных трехсторонних координационных социально-экономических советов, созданных во всех новых странах-членах ЕС при паритетном участии работодателей и профсоюзов и выполняющих, возможно, важнейшую для работающих по найму функцию выверения минимального размера оплаты труда, который должен быть установлен в стране, и принятия соответствующего решения.

Везде, где не существует тарифных соглашений, единственным ориентиром в случае возникновения у работодателя сомнений по поводу величины индивидуальной заработной платы работника служит минимальный размер оплаты труда. Однако при этом работодатель обладает значительной свободой в определении оплаты труда, которой он может воспользоваться по отношению к своим работникам. Подобная практика как раз и является причиной крайней дифференцированности размеров оплаты труда отдельных групп лиц, работающих по найму, в большинстве стран Центральной и Восточной Европы – из-за невысокой степени обязательности соблюдения тарифных соглашений. В некоторых странах исключительное право предпринимателей на принятие решений касательно размеров заработной платы предусмотрено и для случаев, когда несколько производственных профсоюзов не в состоянии договориться о единой переговорной платформе и совместном каталоге требований.

Значение минимального размера оплаты труда как главного ориентира при определении величины заработной платы проявляется и в том, что как на уровне отраслей, так и на уровне предприятий величина заработной платы, ставшая результатом последних переговоров, зачастую определяется лишь как сумма, кратная минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательно (такова, например, румынская практика). Аналогичная практика применяется и в государственном секторе (со шкалами тарифных коэффициентов до 11-кратного минимального размера оплаты труда, как, например, в Литве).

В качестве еще одного «феномена» следует упомянуть распространенный в ряде восточноевропейских стран дурной обычай «повышать» минимальный размер оплаты труда, иногда во много раз, посредством скрытых выплат заработной платы (так называемых «зарплат в конвертах», то есть недекларируемых элементов данной формы оплаты труда). Это практикуется в таких масштабах, что отдельные правительства пытаются ограничить подобную практику путем заключения трехсторонних соглашений (подробнее о распространенности такой практики см. ЕС 2005, стр. 158, а также ЕС 2007а). Общество терпит от этого значительные убытки в виде недополученных налогов и взносов в кассы социального страхования, а профсоюзы – в виде заниженных членских взносов, рассчитываемых лишь на базе официально указываемого минимального размера оплаты труда (см. Kohl/Platzer 2006).

Таб. 2: Уровни тарифных переговоров и их значение в странах Центральной и Восточной Европы

	Национальный	Секторальный	Производственный
Чехия	социального пакта и двусторонних переговоров не существует	соглашения по нескольким предприятиям (охватывают около 1/4 работников)*	более значимы соглашения на уровне предприятий (охватывают около 30 процентов работников)
Эстония	социального пакта и двусторонних переговоров не существует	государственный сектор и сфера здравоохранения (= общеобязательные)	преобладают тарифные соглашения на уровне предприятий
Венгрия	трехсторонние рекомендации для переговоров на более низком уровне	двусторонние секторальные комитеты в 36 отраслях; целый ряд соглашений	тарифные соглашения на уровне предприятий, охватывающие около 1/3 работников
Литва	трехстороннее согласование, переговоров не существует	только в государственном секторе	преобладают тарифные соглашения на уровне предприятий**
Латвия	социального пакта и двусторонних переговоров не существует	в государственном секторе, в 2005 году: первое соглашение в частном секторе***	преобладают тарифные соглашения на уровне предприятий
Польша	трехстороннее согласование с рекомендациями для переговоров по тарифам	10 трехсторонних секторальных комитетов для подготовки отраслевых соглашений	как правило, соглашение на уровне предприятия, если существует профсоюзное представительство
Словения	социальные пакты и двусторонние базовые договоренности	секторальные соглашения во всех 34 отраслях	многочисленные соглашения на уровне предприятий
Словакия	социального пакта не существует	соглашения в большинстве секторов	многочисленные соглашения на уровне предприятий
Болгария	социальный пакт 2006 года и двусторонние соглашения	соглашения примерно в 70 секторах	многочисленные соглашения на уровне предприятий
Румыния****	двусторонние соглашения по минимальному размеру оплаты труда и т.д.	соглашения в 21 из 32 секторов	соглашения на уровне предприятий имеют большое значение

* некоторые объявлены обязательными для всех предприятий отрасли согласно закону 2005 г.

** отсутствие коллективных договоров, особенно в секторе частных предприятий сферы услуг

*** в сельскохозяйственном секторе с объявлением обязательным для всех сельхозпредприятий

**** согласно действующему законодательству коллективные договоры всех уровней обязательны для всех работодателей и работников, к которым они относятся.

Таб. 3: Расширенная обязанность соблюдения тарифных соглашений на основе общеобязательных отраслевых договоров

	Охват тарифными договорами (%)	Объявление коллективных договоров обязательными для всех работников отрасли
Словения	100	все тарифные договоры
Румыния	50	все согласованные тарифные договоры
Словакия	40	возможно
Венгрия	40	возможно (все еще редко)
Болгария	35	возможно
Чехия	33	с 2000/2005 года все чаще
Польша	25	возможно с 2000 года (редко)
Эстония	20	возможно с 2000 года (очень редко)
Латвия	18	возможно с 2002 года (очень редко)
Литва	15	возможно с 2003 года (пока только в 1 отрасли)

5. Результаты: сильные и слабые стороны профсоюзной политики

5.1. Догоняющий рост минимальных размеров оплаты труда

Чего же удалось добиться профсоюзам для своей «клиентуры» в общей сложности на сегодняшний день?

Стоит начать с минимального размера оплаты труда как важного параметра при определении уровня заработной платы для большинства работающих по найму, чьи интересы пытаются представлять профсоюзные организации. Его абсолютный, равно как и его относительный уровень в среднем по странам Центральной и Восточной Европы кажется довольно невысоким. Так, если проводить сравнение реальной покупательной способности, уровень минимальной оплаты труда в восточноевропейских, новых странах-членах ЕС составляет всего лишь от четверти до, максимум, половины уровня лидирующей западноевропейской группы минимальных размеров заработной платы. При проведении внут-

ренних сопоставлений минимальные заработные платы, размеры которых составляют от 110 до 540 евро в месяц, никогда не превышают половины среднего месячного дохода в соответствующей стране. Все они находятся ниже черты бедности, определяемой в Евросоюзе на уровне как минимум 50% от величины средней заработной платы в соответствующей стране (см. Таб. 4), в то время как в 15 старых странах-членах ЕС минимальный размер оплаты труда за редким исключением гораздо более сильно ориентирован на эту величину (см. Eurostat 2007, EIRO).

С другой стороны, в последнее время минимальные размеры оплаты труда показывают столь стремительный рост и настолько быстро приближаются к западноевропейскому уровню, что до вступления в ЕС такое нельзя было бы даже предположить (см. Таб. 5). В 2008 году догоняющий рост минимальных размеров оплаты труда в странах Центральной и Восточной Европы продолжался, причем его высокие темпы измерялись двузначными цифрами (в частности в Румынии, Латвии, Эстонии, а теперь еще и в Польше).

Таб. 4: Доля минимальной оплаты труда в средней заработной плате по стране (2007–2008 годы)

30 – 35 %	36 – 40 %	41 – 46 %
Румыния	Чехия	Болгария
Латвия	Венгрия	Эстония
Литва	Словакия	Словения
Польша		

Таб. 5: **Догоняющий рост минимальных размеров оплаты труда в 2007 и 2008 годах** (в % к предыдущему году)

Страна	2007 год	2008 год
Латвия	31,8	32,8
Эстония	19,8	20,8
Румыния	18,9	28,2
Болгария	12,8	22,2
Чехия	10,3	0,0
Словакия	10,1	6,6
Литва	9,4	16,7
Венгрия	9,0	5,0
Польша	4,1	20,2
Словения	2,0	3,2

5.2. Сдерживание роста заработной платы и отклонение фактических величин заработной платы от предусмотренных тарифными соглашениями

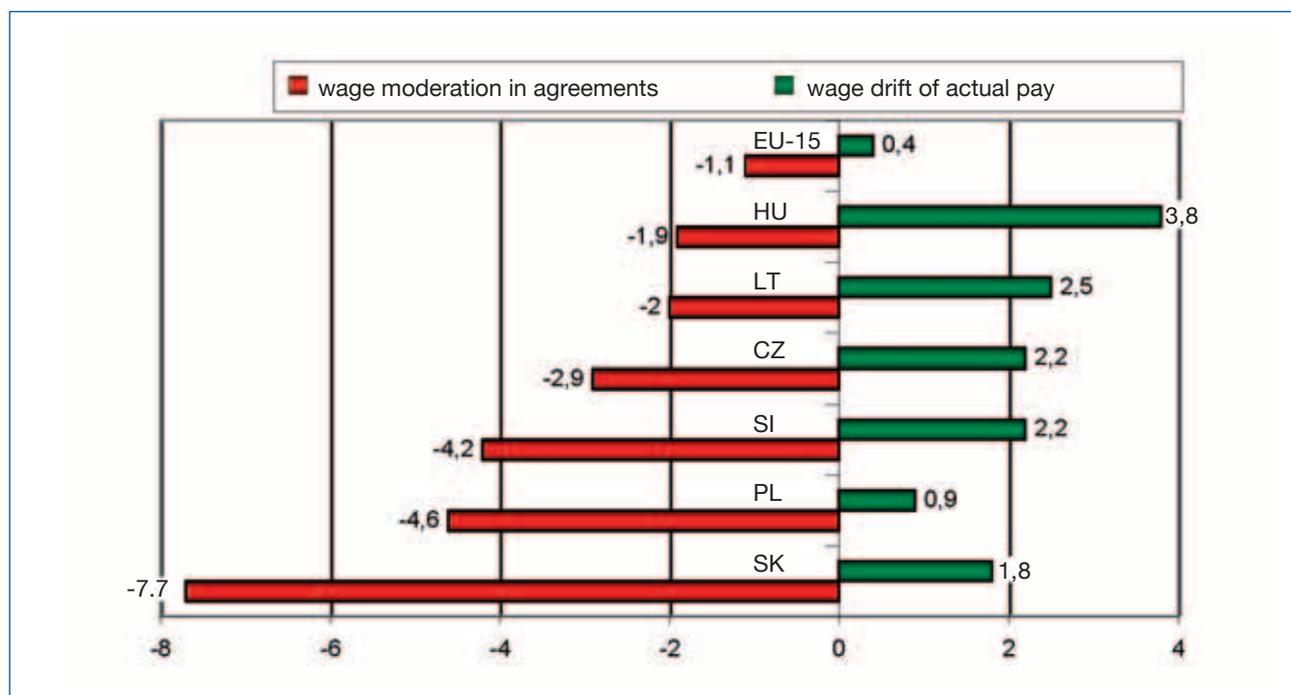
Столь высокие темпы роста минимальных размеров оплаты труда в конечном итоге положительно сказываются и на величинах заработной платы, предусмотренных в тарифных соглашениях, и на разме-

рах фактически выплачиваемых зарплат и окладов. Как те, так и другие растут аналогично минимальным размерам оплаты труда, практически теми же темпами, но на значительно более высоком уровне.

В то же время, чем больше профсоюзы упражняются в сдерживании роста заработной платы, тем больше разница между коллективно согласованным и фактическим увеличением заработной платы. Не реализуемое профсоюзными партнерами по переговорам в виде возможного повышения заработной платы, зачастую выплачивается работодателями в виде добровольных надбавок к заработной плате, в зависимости от ситуации на рынке труда. Подобная систематика различима при сопоставлении соответствующих темпов прироста (см. Рис. 7).

Такая практика, совершенно отличная от западноевропейской (см. показатели по 15 старым странам-членам ЕС, Рис. 7), в конечном итоге является малоубедительным аргументом в поддержку существования индивидуальной выгоды от вступления в профсоюз. Подобная практика, напротив, способна лишь укрепить и усилить предположение до сих пор не организованных групп трудящихся, таких, например, как молодые служащие, что для роста личного благосостояния гораздо важнее результаты собственного труда, чем ориентированность на коллективную солидарность.

Рис. 7: **Сдерживание роста и фактическое повышение заработной платы сверх зафиксированного в тарифных соглашениях в Центральной и Восточной Европе** (средние величины за 2000–2004 годы, в %)



5.3. Разница в доходах, условия труда и забастовки

Как раз в новых странах-членах Европейского Союза за редким исключением (Словения, Венгрия и Чехия) наблюдается сильнейшая дифференциация доходов, значительно превышающая по разнице между уровнями доходов самых бедных и наиболее обеспеченных слоев населения обычные средние показатели по Евросоюзу (см. соотношение между доходами 20 % самых бедных и 20 % наиболее обеспеченных людей, регулярно публикуемое статистической службой Европейского Союза «Евростат»).

То, что отсутствие тарифных соглашений ведет к менее благоприятным условиям труда, что особенно очевидно в отношении рабочего времени и *стандартов трудового права*³, является обратной стороной существующей практики фрагментированных тарифов, какие бы формы последняя не принимала. Так, например, разница между годовым количеством отработанных часов в Латвии и в Нидерландах составила в 2004 году в среднем 259 часов на человека, что соответствует полутора месяцам. Но несмотря на самые благие намерения профсоюзы не способны добиваться достаточных успехов даже в случае высокой организованности на тех или иных предприятиях и в тех или иных отраслях, если сталкиваются с работодателями, не желающими вести переговоры, либо, что бывает нередко, с представителями работодателей, не обладающими соответствующими мандатами.

Забастовочное оружие как «последний аргумент» не может использоваться восточноевропейскими профсоюзами также же действенно, как и их западноевропейскими коллегами. Причина столь неблагоприятного положения состоит не только в слишком малых размерах либо полном отсутствии забастовочных фондов у восточноевропейских профсоюзов, и не только в том, что из-за обычной сосредоточенности на договоренностях на уровне предприятий необходимая отраслевая солидарность достижима лишь в исключительных случаях. Само **забастовочное законодательство** стран Центральной и Восточной Европы в некоторых пунктах крайне рестриктивно и противоречит, ввиду своего запретительного характера, соответствующим конвенциям Международной организации труда (МОТ).

- В Литве и в Латвии работодатель должен быть проинформирован письменно о намерении провести забастовку как минимум за 7-14 дней до ее начала.
- В Чехии работодателю также должен быть представлен список всех работников, намеревающихся принять участие в забастовке. До этого за проведение забастовки должна проголосовать, как минимум, половина коллектива предприятия, причем результаты голосования должны быть подтверждены документально.
- В Литве при таком голосовании кворум составляет 2/3 коллектива предприятия, в Латвии – целых 3/4. Еще одним условием инициирования забастовки является предварительное подключение государственной согласительной инстанции.

В результате столь рестриктивного законодательства забастовочное движение на отраслевом уровне в частном секторе экономик большинства стран Центральной и Восточной Европы в последнее десятилетие практически замерло. Забастовки наблюдались в последнее время разве что на относительно крупных предприятиях.

Вывод: Результаты деятельности профсоюзов в Восточной Европе страдают из-за неблагоприятных исходных условий, а также из-за существования структурных диспропорций. Сегодняшние недостатки – не в последнюю очередь следствие некой «либерализационной западни», которая захлопнулась после вступления восточноевропейских стран в Евросоюз. Это проявилось в отходе государства от его прежних функций по нередко детальному и многократно усиливавшему позиции профсоюзов урегулированию трудовых отношений в ситуации неготовности и неспособности социальных партнеров без поддержки, самостоятельно и в достаточной степени автономно урегулировать трудовые отношения для большинства трудящихся. Столь неблагоприятное для трудящихся положение очень точно охарактеризовано как «либерализационная дилемма» (см. Bluhm 2006).

Однако недостаточная урегулированность трудовых отношений не должна вселять пессимизма. Составной частью трудового законодательства всех стран-членов Евросоюза уже давно стали обязательные положения «союзного социального законодательства», по меньшей мере, формально. Вместе с ними

3 См. для сравнения (опубликованные в Kohl u.a. 2006) показатели индекса LRS (от англ.: Labour Rights Standards), предназначенного для измерения степени фактической реализации прав трудящихся. В странах Центральной и Восточной Европы их значения обычно колеблются значительно ниже среднего показателя по Евросоюзу (= 75, при общей ширине спектра от 40 до 90 индексных пунктов).

были введены и минимальные трудовые и социальные стандарты. Теперь все будет в решающей степени зависеть способности ответственных лиц воплотить эти стандарты в жизнь. При этом существует ряд факторов, способных содействовать их успеху. Должно быть, в будущем эти факторы будут усиленно проявлять себя именно как позитивные.

6. Возможности и задачи после расширения Евросоюза

6.1. Миграция, дефицит рабочей силы и размеры оплаты труда

По прошествии двух волн присоединений к ЕС новых стран – в 2004 и в 2007 году – сотни тысяч трудоспособных людей покинули свою родину и мигрировали в те страны-члены ЕС, которые были готовы принимать мигрантов, такие как Ирландия, Англия, страны Скандинавии и другие. Это имело весьма серьезные последствия прежде всего для небольших стран происхождения мигрантов. Таких последствий почти никто не ожидал. Отток трудовых ресурсов из определенных отраслей был настолько массивным, что в странах происхождения трудовых мигрантов возник пугающий дефицит квалифицированных кадров, например, в сфере здравоохранения в Эстонии и в Латвии, а также в промышленном и строительном секторах в целом. **Дефицит трудовых ресурсов** успел привести к существенному увеличению размеров оплаты труда, а также к появлению дополнительных предложений, направленных на возврат в эти страны собственных специалистов и призванных инициировать процесс преодоления отставания от развитых стран Евросоюза в социально-экономической сфере. Так, например, в Эстонии рост средней заработной платы в сфере здравоохранения составил в 2007 году 25 %, а в 2008 году – 21 %. Постоянная нехватка квалифицированных кадров в определенных секторах экономики проявляется и в других странах Центральной и Восточной Европы.

В Чехии возросшее количество вакантных рабочих мест создает угрозу экономическому росту. Поэтому уже с 2003 года чешское правительство в сотрудничестве с Европейским порталом профессиональной мобильности «Eures» пытается привлекать в страну иностранных рабочих и специалистов (до сих пор в основном из Словакии и из Польши). Пока с переменным успехом. В Польше установленный государством минимальный размер оплаты труда, не в последнюю очередь вследствие той же причины, в 2008 году был увеличен более чем на 20% (+20,3%).

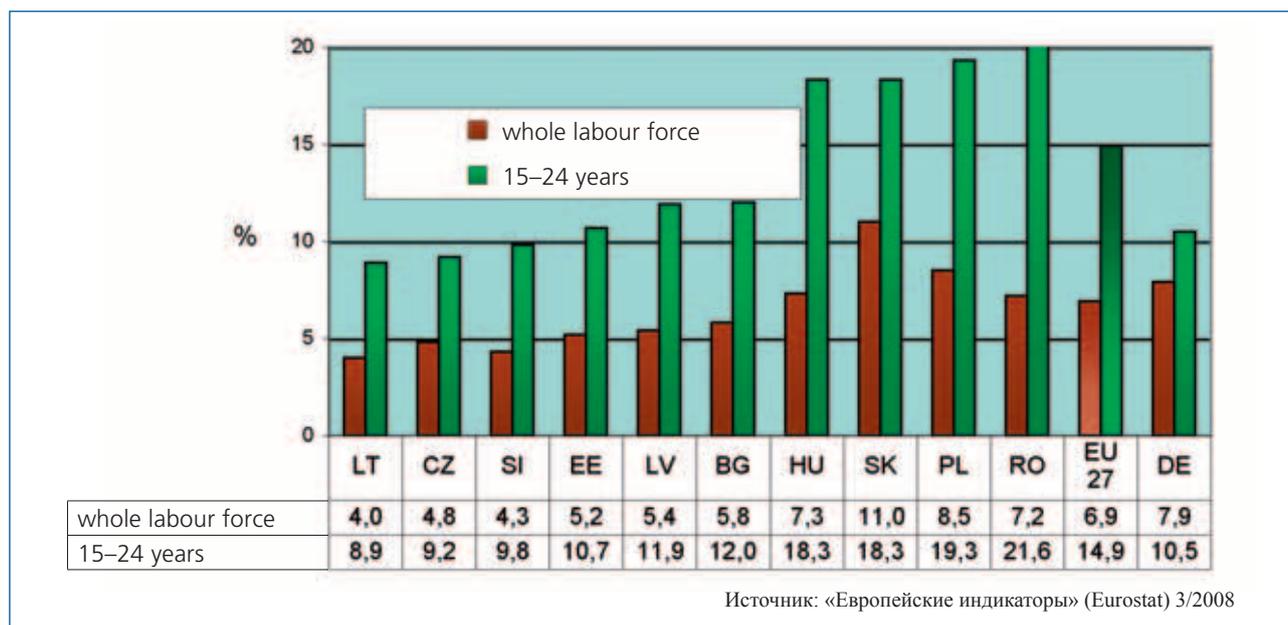
Одновременно уровень заработной платы в государственном секторе повысился на 9,3 % (в соответствии с заключенным в августе 2007 года соглашением между правительством страны и профсоюзом «Солидарность»). Для запланированного производства плоскоэкранных мониторов на собственном заводе во Вроцлаве компания «Тошиба» хочет принять на работу 23 тысячи человек из стран-членов ЕС. Однако на конец 2007 года удалось привлечь лишь 7 тысяч (см. Sächsische Zeitung от 30.11.2007 г.). Программисты зарабатывают в Варшаве уже столько же, сколько и в Западной Европе. В Болгарии «исход» более миллиона человек экономически активного населения проявляется в негативном балансе трудовых ресурсов. Это привело к принятию согласованной с социальными партнерами и рассчитанной на будущее правительственной программы, а также к повышению в 2007 году в результате достигнутых договоренностей между профсоюзами и работодателями уровня заработной платы в частном секторе на 12,9 %. В Румынии возникла похожая ситуация с сопоставимыми последствиями.

6.2. Демографические изменения и безработица

Демографические изменения ведут к возникновению серьезных проблем по всей Центральной и Восточной Европе. Тревожащие темпы сокращения рождаемости в период после поворотных событий конца 1980-х – начала 1990-х годов становятся одним из ключевых факторов, определяющих будущее развитие трудовых отношений. Одновременно с данным процессом в течение последних трех лет наблюдается постоянное снижение уровня безработицы. При этом в странах ЦВЕ тенденция стабилизировалась на уровне ниже среднего по 27 странам-членам Европейского Союза. Лишь в Словакии, в Польше и в Румынии уровень безработицы превышает средний показатель по Евросоюзу. В других странах уровень безработицы уже значительно ниже среднего (см. Рис. 8).

Тревогу вызывает лишь уровень безработицы среди молодежи, превышающий в два раза общий уровень безработицы в соответствующих странах Центральной и Восточной Европы. Поэтому следует ожидать сохранения высокой готовности данной возрастной группы пополнять ряды трудовых мигрантов. Отсутствие перспектив трудоустройства для молодых людей – это ужасающий общеевропейский феномен. При этом предметом ведущихся дискуссий являются не причины этой проблемы и не способы ее преодоления, а лишь следствия: периодические молодежные бунты.

Рис. 8: Общий уровень безработицы und уровень безработицы среди молодежи в Центральной и Восточной Европе (на конец 2007 года)



6.3. Экономический рост

Эти и другие цифры подтверждают, что в Восточной Европе намечились перемены, которые, должно быть, будут способствовать выравниванию условий жизни и труда, а вместе с этим и достижению профсоюзами своих целей на всей территории Европейского Союза. Еще одним фактором, способствующим проведению более активной политики в области заработной платы и распределения доходов, является неизменная по своим темпам динамика экономического роста в период после расширения Евросоюза. В настоящее время такая динамика наиболее заметна в тех странах ЕС, которые обычно занимают последние места в сравнительных таблицах, например, в странах Прибалтики и в Румынии. И без того высокие темпы экономического роста в Восточной Европе после 2004 года получили дополнительный импульс. Согласно оценкам Комиссии Европейского Союза, в будущем они также будут находиться на уровне, превышающем в два-три раза темпы экономического роста в странах Западной Европы. Схожая ситуация наблюдается в Центральной и Восточной Европе и в отношении производительности труда. Здесь снова выделяются страны Балтии и Румыния. Темпы роста производительности труда составили в этих странах от 10 до 16 %. То же относится и к росту уровня реальной заработной платы, а также к росту минимальных размеров оплаты труда в период после 2004 года (см. ЕС, Statistical Annex of European Economy 2007). Однако в Венгрии, в Словакии и в Польше как и раньше наблюдается сдерживание роста заработной платы, впрочем, в масштабах, вполне сопоставимых с Германией.

6.4. Основные сферы деятельности профсоюзов

Все это, в общем и целом, представляет собой скорее воодушевляющие исходные условия, которые должны быть использованы для достижения положительных результатов. Если это удастся сделать, профсоюзные организации смогут значительно улучшить свой имидж в соответствующих странах, покончить со своими организационными провалами и таким образом стабилизировать собственное положение. С учетом опыта осуществления проектов в сотрудничестве с восточноевропейскими профсоюзами в отношении наиболее важных предпосылок улучшения положения профсоюзных организаций следует, прежде всего, сказать следующее:

- Неотложным представляется проведение мероприятий по целенаправленному привлечению новых членов, усиленная работа с общественностью, а также организация кампаний, нацеленных на улучшение имиджа профсоюзных организаций. Помимо этого следовало бы перепроверить и в случае необходимости пересмотреть правовые ограничения в отношении членства в профсоюзных организациях лиц, не входящих в основной кадровый состав предприятий, либо работающих на микро- и минипредприятиях (с количеством занятых менее 10 человек).
- Пополнение профсоюзных рядов новыми членами прежде всего требует активных действий на уровне предприятий. Положительный опыт работы производственных советов и Европейских производственных советов мог бы быть полезен в изучении неиспользованных резервов по приме-

нению данного организационного инструмента, а также в плане использования преимуществ производственных советов через активную реализацию Директивы ЕС от 2002 года. Сохраняющееся неприятие производственных советов как социального института таит в себе опасность, что и без того слабо организованные профсоюзы из-за недостаточности собственного присутствия на местах попадут в организационный тупик. Введенная в Восточной Европе «альтернативная модель» – *или* производственный совет, *или* профсоюзное представительство – может усилить у потенциальных членов профсоюзов, за чье расположение профсоюзы ведут борьбу, предположение, что от производственных советов может быть получена та же отдача, что и от профсоюзных представительств, но без необходимости уплаты членских взносов, чего так опасаются профсоюзы.

- Успешная политика в области распределения доходов и установления тарифов оплаты труда является тем мериллом, с помощью которого должна измеряться эффективность профсоюзной деятельности. Для этого совершенно необходимо массово прививать базовые экономические знания и организовывать практические курсы ведения переговоров, как необходимо знать и основные правила успешного оказания давления и успешной организации забастовок.
- Главным препятствием на пути укрепления позиций профсоюзных организаций зачастую является их организационная раздробленность и связанное с ней конкурентное поведение. Слияния иногда слишком многочисленных членских объединений и профсоюзных конфедераций (какие произошли в Венгрии, в Литве и недавно также в Румынии) заслуживают гораздо большего внимания. В каждом конкретном случае следует стремиться к максимальному сотрудничеству.
- Глобализация требует еще большей согласованности действий на международной арене, еще большей взаимной поддержки и дальнейшего развития сотрудничества. Основными сферами деятельности профсоюзов при этом остаются политика в области установления тарифов оплаты труда (см. положительный пример действующего в металлургической отрасли Юго-Восточной Европы с 1999 года «Венского меморандума») и европейский секторальный диалог. Сюда относятся и работа Межрегиональных профсоюзных советов (МПС), связывающих некоторые приграничные регионы, а также Глобальных профсоюзных федераций (ГПФ), преемников бывших профессиональных секретариатов.
- Совершенно необходимым представляется усиленное вовлечение новых членских профсоюзных организаций в работу Европейской конфедерации

профсоюзов (ЕКП) и привлечение по мере возможности еще не входящих в нее головных профсоюзных объединений (см. обзорную информацию в Приложении 3). Очевидные недостатки ведущегося в настоящее время социального диалога и применяемого подхода к реализации фундаментальных стандартов трудового законодательства делают необходимой усиленную поддержку восточноевропейских профсоюзных объединений со стороны западных партнерских организаций. Такая поддержка должна оказываться с целью преодоления глобальных вызовов и после присоединения восточноевропейских стран к Европейскому Союзу.

Все это должно происходить с учетом интересов друг друга. Ибо только таким образом можно поддерживать международную солидарность в рамках профсоюзного движения. И только так можно воспрепятствовать распространению угрожающего всем негативного засасывающего эффекта низких трудовых стандартов, следствием которого является постоянное перебазирование производственных мощностей и всеобщая негарантированность рабочих мест. Напротив, в качестве целевого ориентира следовало бы принять возврат к прежнему состоянию *положительных засасывающих эффектов* более высоких трудовых стандартов, которое было определяющим на всем протяжении периода системной трансформации в странах Центральной и Восточной Европы, и которое в конечном итоге является целью интеграции восточноевропейских стран в Европейский Союз. Наконец, важной предпосылкой наращивания собственного потенциала по оказанию давления на глобально действующий капитализм является постепенное стирание различий между регионами, а в долгосрочной перспективе и полное нивелирование условий жизни и труда на всей территории расширенного Европейского Союза.

Если рассматривать восточноевропейские профсоюзы как единое целое, то данный процесс представляется реализуемым быстрее всего в ряде южноевропейских стран (и прежде всего в Словении, Венгрии и Чехии) с их более соответствующими континентально-европейским и североевропейским трудовым стандартам уровнями трудовых отношений, в то время как ряду более консервативных северных стран с господствующими там структурами (центром которых могут считаться Польша и прибалтийские страны) потребуется значительно больше времени, чтобы преодолеть собственное отставание. Такими, во всяком случае, оценки Комиссии Европейского Союза, которая исходит из того, что при сохранении современных тенденций для экономической

конвергенции Восточной и Западной Европы требуется тридцать лет, а для Словении как безусловно-го лидера для достижения экономического уровня западноевропейских стран потребуется значительно меньше половины данного срока.⁴ В какой форме

это произойдет в действительности, будет не в последнюю очередь зависеть от потенциалов восточно-европейских профсоюзных организаций и от целенаправленного развития этих потенциалов.

Указатель литературы

- Bluhm, K. (2006), Auflösung des Liberalisierungsdilemmas. Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa im Kontext des EU-Beitritts, in: Berliner Journal für Soziologie 2 [Блум, К. (2006): «Разрешение либерализационной дилеммы. Трудовые отношения в Центральной и Восточной Европе в контексте присоединения к Евросоюзу», в «Berliner Journal für Soziologie» № 2, 2006 г.]
- ЕС (2005), Industrial relations in Europe 2004, Luxembourg [ЕС (2005): «Производственные отношения в Европе в 2004 году», Люксембург, 2005 г.]
- ЕС (2006), Enlargement, two years after (May 2006, DG ECFIN) [ЕС (2006): «Расширение Евросоюза. Два два спустя», Генеральный Директорат Европейской Комиссии по экономике и финансам, май 2006 г.]
- ЕС (2007), Statistical Annex of European Economy, Autumn 2007 [ЕС (2007): «Статистическое приложение по европейской экономике», осень 2007 г.]
- ЕС (2007a), Undeclared Work in the European Union (DG Employment & Social Affairs) [ЕС (2007a): «Недекларируемая работа в Европейском Союзе», Генеральный Директорат Европейской Комиссии по вопросам занятости и социальным вопросам, 2007 г.]
- EIRO (European Industrial Relations Observatory) [Европейская обсерватория производственных отношений]: www.eurofound.europa.eu/eiro
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007), Capacity building for social dialogue. Reports (nationale und sektorale Ebene) von 14 MOE-Ländern [Европейский фонд улучшения условий жизни и труда (2007): «Развитие потенциалов социального диалога», отчеты 14 стран Центральной и Восточной Европы (общенациональный и секторальный уровень), 2007 г.] (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm)
- Hülsmann, J./Kohl, H. (2006), Social dialogue capacity building in the 10 new EU member states and the acceding countries Bulgaria, Romania and Turkey. Summary report for the European Foundation (based on national interviews), Dublin (unver. Mskr.) [Хюльсманн, Й. / Коль, Х. (2006): «Развитие потенциалов социального диалога в 10 новых странах-членах ЕС и вступающих в ЕС Болгарии, Румынии и Турции», сводный отчет для Европейского фонда (на основе национальных интервью), Дублин (неопубликованная рукопись), 2006 г.]
- Kohl, H./Platzer, H. (2004), Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa. Transformation und Integration. Die acht neuen EU-Mitglieds-länder im Vergleich, Baden-Baden, 2. Aufl. [Коль, Х. / Платцер, Х. (2004): Трудовые отношения в Центральной и Восточной Европе. Трансформация и интеграция. Восемь новых стран-членов ЕС в сравнении», Баден-Баден, издание 2-е, 2004 г.]
- Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S. (2006), Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, in: WSI-Mitteilungen 7 [Коль, Х. / Лендорфф, С. / Шиф, С. (2006): «Производственные отношения в Европе после расширения Европейского Союза», в «WSI-Mitteilungen» № 7, 2006 г.]

- Kohl, H./Platzer, H. (2007), The role of the state in Central and Eastern European industrial relations: the case of minimum wages, in: Industrial Relations Journal 38:6, S. 614-635 [Коль, Х. / Платцер, Х. (2007): «Роль государства в центрально- и восточноевропейских производственных отношениях на примере минимальных размеров оплаты труда», в «Industrial Relations Journal» 38:6, стр. 614-635, 2007 г.]
- Pyhel, J. (2006), Warum ist man Gewerkschaftsmitglied?, in: WSI-Mitteilungen 6 [Пыхель, Й. (2006): «Почему бывают членами профсоюзов?» в «WSI-Mitteilungen» № 6, 2006 г.]
- Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000-2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin [Ван Гайес, Г. / Коль, Х. / Лендорфф, С. / Шиф, С. / Ванденбранде, Т. (2007): «Производственные отношения в странах-членах ЕС в 2000-2004 годах», сводный отчет для Европейского фонда, Дублин, 2007 г.] (www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715)

Приложение 1:

Общепринятые международные сокращения названий стран

BG	Болгария
CY	Кипр
CZ	Чешская Республика
DE	Германия
EE	Эстония
HR	Хорватия
HU	Венгрия
LV	Латвия
LT	Литва
MT	Мальта
PL	Польша
RO	Румыния
SI либо SLO	Словения
SK	Словакия
EU 15	15 стран-членов ЕС до 2004 года

4 См. соответствующий прогноз в ЕС 2006. В настоящее время доход на душу населения в странах Центральной и Восточной Европы составляет (с учетом паритета покупательной способности) от 40 % (в Болгарии и Румынии) до 93 % (в Словении) от среднего дохода на душу населения по всем 27 странам Европейского Союза. В Польше, Латвии и Литве этот показатель составляет около 60 % и является довольно средним. Несколько выше данный показатель в Венгрии, Словакии, Эстонии и, прежде всего, в Чехии. См. классификацию стран по оси Север-Юг, определяющую «Центральную и Восточную Европу двух скоростей», в Kohl/Platzer 2004, на стр. 282–283.

Приложение 2: **Национальные профсоюзные конфедерации Центральной и Восточной Европы**
(с указанием года создания – N = воссоздания бывших государственных организаций)

Болгария:

КНСБ: Конфедерация независимых синдикатов Болгарии (N 1990)

Подкрепа: Конфедерация труда «Подкрепа» (1989)

Промяна: профсоюзный синдикат «Промяна» (1998)

Эстония:

ЦСПЭ: Центральный Совет профсоюзов Эстонии (N 1990)

ЦОПС: Центральная организация профсоюзов служащих (1992)

Латвия:

ССПЛ: Союз свободных профсоюзов Латвии (N 1990)

Литва:

ЛКП: Литовская конфедерация профсоюзов (N 1990, в 1992 году слияние с КПЛ)

Солидарумас: Литовский профессиональный союз «Солидарумас» (1989)

ЛФТ: Литовская федерация труда (1991)

Хорватия:

САПХ: Союз автономных профсоюзов Хорватии (N 1990)

НПХ: Независимые профсоюзы Хорватии (1999)

ХАП: Хорватская ассоциация профсоюзов (1990)

АПРХ: Ассоциация профсоюзов рабочих Хорватии (1994)

УНИ-Хор: Профсоюз работников сферы услуг «УНИ-Хор» (2002)

Матика: Союз хорватских профсоюзов государственной службы (1993)

Польша:

ОПСП: Общепольское соглашение профессиональных союзов (1984)

Солидарность: Независимый самоуправляемый профсоюз «Солидарность» (1980, в 1981-1989 годах был запрещен)

ФП: Форум профсоюзов (2002)

Словакия:

КПСР: Конфедерация профсоюзов Словацкой Республики (N 1990)

Словения:

АСПС: Ассоциация свободных профсоюзов Словении (N 1990)

КПСГС: Конфедерация профсоюзов служащих государственного сектора (2006)

ПЕРГАМ: Конфедерация профсоюзов Словении «Пергам» (1991)

К'90: Конфедерация профсоюзов Словении '90 (1991)

КНПС: Конфедерация новых профсоюзов Словении (1991)

Альтернатива: «Альтернатива» (1999)

Солидарность: «Солидарность» (2001)

Румыния:

НПБ: Национальный профсоюзный блок (1991, с 2006 года планируется слияние с Национальной конфедерацией свободных профсоюзов «Фратия» и Национальной профсоюзной конфедерацией «Меридиан» с образованием Альянса АКСР)

Картель Альфа: Национальная конфедерация «Картель Альфа» (1990)

НКСП «Фратия»: Национальная конфедерация свободных профсоюзов «Фратия» (1993)

КДПР: Конфедерация демократических профсоюзов Румынии (1994)

Меридиан: Национальная профсоюзная конфедерация «Меридиан» (1994)

Сед Лекс: Конфедерация профсоюзов государственных служащих «Сед Лекс» (2005)

Чехия:

ЧМКП: Чешско-моравская конфедерация профсоюзов (N 1990)

ААП: Ассоциация автономных профсоюзов (1995, признана репрезентативной)

КИК: Конфедерация искусства и культуры (1990)

ПА БМС: Профсоюзная ассоциация Богемии, Моравии и Силезии (1991)

ХПК: Христианская профсоюзная коалиция (1990)

Венгрия:

НКВП: Национальная конфедерация венгерских профсоюзов (N 1990)

ФПК: Форум профсоюзной кооперации (1990)

ЛИГА: Демократическая лига независимых профсоюзов (1988)

НФАП: Национальная федерация автономных профсоюзов (1990)

КПС: Конфедерация профессиональных союзов (1989)

НФРС: Национальная федерация рабочих советов (1988)

Фонд им. Фридриха Эберта, отдел международного сотрудничества по содействию развитию, программа «Глобальная профсоюзная политика»

Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Cooperation, Global Trade Union Program

10785, г. Берлин, Хирошима штрассе, д. 28, факс: ++49 30 26935-9211

Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Fax: ++49 30 26935-9211

Данный бюллетень можно скачать из Интернета по адресу: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

To download the briefing papers please use: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

Райнер Радермахер (Reiner Radermacher), тел.: ++49 30 26935-7458, e-mail: Reiner.Radermacher@fes.de

Синди Эспиг (Cindy Espig), тел.: ++49 30 26935-7487, e-mail: Cindy.Espig@fes.de