

УДК 316.334 22; 316.334 23

АНАТОЛИЙ АРСЕЕНКО,

кандидат исторических наук, ведущий научный сотрудник отдела экономической социологии Института социологии НАН Украины

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в трех измерениях

Аннотация

В статье анализируются современные международно-правовые аспекты труда. Особое внимание уделяется рассмотрению англосаксонской и европейской моделей регулирования трудовых отношений, поскольку последние служат образцом для подражания для многих украинских профсоюзов в коллективно-договорном процессе. В заключение подводятся краткие итоги реформирования экономики Украины и показывается изменение социально-экономического положения ее трудящихся в результате реформ.

Ключевые слова: *коллективно-договорной процесс, регулирование трудовых отношений, основная функция профсоюзов, международно-правовые аспекты труда, англосаксонская и европейская модели, заработная плата и другие условия труда*

Современные международно-правовые аспекты организованного труда

Современные трудовые отношения охватывают многие аспекты отношений между работодателями и наемными работниками по вопросам найма, заработной платы и других условий труда, а также форм и методов разрешения трудовых конфликтов. Это все отношения, связанные с трудовой деятельностью людей в обществе и возникающие в разных сферах их жизнедеятельности на всех уровнях общества. Это также отношение всего общества к труду как общественному явлению, отношения между участниками многообразных трудовых процессов и отношение участников этих процессов к труду. Коллективно-договорные отношения в производственной организации устанавливаются посредством коллективного договора между

менеджментом и трудовым коллективом, индивидуальные — посредством трудового контракта между работодателем и наемным работником [Социология труда, 2006: с. 58, 365].

Профсоюзы заинтересованы в регулировании названных отношений на основании заключения коллективных договоров, хозяйская власть — посредством индивидуальных контрактов. Это вызвано тем, что именно коллективные права, а не индивидуальные устанавливают рамки появления политических и экономических организаций [Kerrissey, 2015: р. 631]. И именно состояние трудовых отношений на уровне предприятий, отраслей экономики и страны оказывает решающее влияние на уровень жизни и обеспечение основных прав человека в области труда. Поэтому вопросы соблюдения прав людей труда на рабочем месте играют все более важную роль в деятельности профсоюзов как институтов социальной защиты трудящихся в мире капитала.

В этой связи американский социолог Жасмин Кэрриссей в своем исследовании убедительно доказывает следующее: “Коллективные профсоюзные права полезны для понимания неравенства в *капиталистических* странах. Основная цель социалистических и коммунистических режимов заключается в генерировании большего равенства. И действительно, неравенство было крайне низким в Восточной Европе при социализме. После краха социализма неравенство начало расти, хотя оно оставалось низким по сравнению с другими странами...” [Kerrissey, 2015: р. 646]. В подтверждение этого вывода он ссылается на то, что в странах Восточной Европы средний коэффициент Джини увеличился с 22 в 1989-м до 34 в 2001 году и был значительно ниже этого индикатора в остальном мире, который в 2001-м составлял 40 [Kerrissey, 2015: р. 633]. В дальнейшем многие соцстраны, в том числе Украина, превысили последний показатель.

Важное содействие улучшению условий труда и повышению жизненного уровня трудящихся оказывает Международная организация труда (МОТ). Поскольку Украина — правопреемница УССР, *международно-правовые документы МОТ, ратифицированные УССР, остаются в силе и должны выполняться нашей страной*. В решении этой задачи все участники трудовых отношений должны исходить из положений Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ (10 мая 1944 года). В этом основополагающем документе МОТ провозглашается: труд не является товаром, свобода слова и свобода объединения — необходимые условия для постоянного прогресса, все люди имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и уважения достоинства, экономической стабильности и равных возможностей для самореализации.

В этой декларации также определены 10 программных задач МОТ: 1) обеспечение полной занятости и повышение жизненного уровня; 2) удовлетворение трудящихся трудом; 3) обеспечение возможностей обучения и передвижения рабочих; 4) предоставление возможностей участвовать в решении вопросов оплаты труда, рабочего времени и прочих условий труда; 5) признание права на коллективные переговоры; 6) расширение системы социального обеспечения и полное медицинское обслуживание; 7) защита жизни и здоровья трудящихся всех профессий; 8) защита благосостояния детей и матерей; 9) обеспечение необходимого питания, жилья и возможностей для отдыха и культуры; 10) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального

образования [Устав МОТ, 2002: с. 23–24]. Декларация МОТ стала составной частью Устава МОТ и играет важную роль в повышении уровня социального содержания норм о труде.

Права в сфере труда также закреплены во Всеобщей декларации прав человека 1948 года: ст. 4 (запрещение рабства), ст. 20 (свобода ассоциаций), ст. 23.4 (право на создание профсоюзов и вступление в профсоюзы), ст. 7 (принцип недопущения дискриминации), ст. 23.2 (право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации), ст. 25.2 (особая защита детей) и ст. 26 (право на образование). Международные нормы о труде содержатся также в других пактах и конвенциях ООН. К ним относятся Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года: ст. 8 (запрещение принудительного или обязательного труда), ст. 22 (признание права на свободу ассоциации, включая право создавать профсоюзы и вступать в них) и ст. 26 (право всех лиц на эффективную защиту против дискриминации), а также Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года: ст. 2 (право на осуществление экономических, социальных и культурных прав без дискриминации), ст. 6 (право на свободный выбор работы), ст. 8 (право на объединение в профсоюзы, в частности право на стачку) и ст. 10 (защита детей от экономической и социальной эксплуатации) [Права человека, 1986: с. 21–72].

Важными документами МОТ о регулировании труда являются Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 года, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года, Конвенция о правах ребенка 1989 года, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года и Конвенция о правах инвалидов 2006 года. Основные нормы МОТ — свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров, упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, действительное запрещение детского труда и недопущение дискриминации в области труда и занятий — признаются международным сообществом в качестве основополагающих принципов и прав в сфере труда [Декларация МОТ, s.a.].

Постановка “права на ведение коллективных переговоров” на первое место в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998) говорит о том, какое значение отводится институту коллективных договоров в регулировании трудовых отношений. Термин “коллективные переговоры” характеризует метод установления зарплаты, рабочего времени и других условий труда по найму. “Коллективный договор” означает письменное соглашение, в котором отражаются результаты коллективных переговоров — условия занятости по найму, ставки зарплаты, часы работы, права и обязанности сторон, процедура рассмотрения жалоб и разрешения трудовых конфликтов [Roberts, 1971: p. 15, 74].

В исследовании трудовых отношений в США и других западных странах широко используется термин “индустриальные отношения” для описания структуры и практики организаций, которые представляют работодателей и наемных работников, вовлеченных в трудовой конфликт и/или в совместное регулирование условий занятости [International Encyclopedia, 2011: p. 348]. Повышение роли “трипартизма” (предприниматели — трудящиеся — государство) в претворении в жизнь основополагающих принци-

пов и прав в сфере труда внесло весомый вклад в демократизацию труда после Второй мировой войны.

Однако главные достижения в улучшении положения западного пролетариата были обусловлены мощным подъемом забастовочного движения в Старом и Новом свете в послевоенный период и влиянием успехов социализма в СССР и других соцстранах на мир труда в планетарном масштабе. Переход западных стран к неолиберальной модели развития¹ и развал мировой социалистической системы стали спусковым крючком для социального реванша транснационального капиталистического класса в собственном доме и экспорта худших образцов эксплуатации трудового народа в рамках западных практик “индустриальных отношений” в “новые рыночные демократии”.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 98 “О праве на организацию и коллективные переговоры”, последние означают добровольные переговоры между нанимателями или нанимательскими организациями и рабочими организациями с намерением регулирования сроков и условий занятости на основании коллективных соглашений [Right to Organise, s.a.]. Структурно-отраслевые сдвиги в профессионально-квалификационном составе рабочей силы в конце XX века привели к существенному перевесу сил в отношениях между трудом и капиталом в пользу последнего. В ослаблении профсоюзных позиций использовался широкий набор средств — угрозы закрытия предприятий, передислокация производства в другие регионы страны или в другие страны, расширение субподрядных работ, замена постоянных работников временными или частично занятыми, замена коллективных договоров индивидуальными контрактами, принятие антирабочих поправок к трудовому законодательству и т.д. Массированные атаки большого бизнеса на права рабочего класса заставили профсоюзы перейти на оборонительные позиции в борьбе с капиталом [Демократия на производстве, 2001: с. 86–87]. Конечный результат противостояния между ними будет зависеть от того, смогут ли профсоюзы возродить боевые традиции рабочего движения, имевшие место в XX веке, и адаптировать свои действия в XXI

¹ В этом контексте заслуживает внимания характеристика неолиберализма 24-летним британским рабочим Дж. Тэйлором на страницах его книги “Негативный капитализм: Цинизм в неолиберальную эру”: “Ирония неолиберализма заключается в том, что он вообще игнорирует свободные рынки. В историческом плане неолиберализм требовал специфического вмешательства правительств или межправительственных глобальных агентств в рынки, насильственно дерегулируя их и передавая общественную собственность в частные руки. Это поддерживалось постоянным государственным вмешательством в экономику — от непрерывных продаж общественных активов или ресурсов до регулярных правительственных дотаций терпящим бедствие компаниям или финансовым учреждениям. Это отлаженный государством механизм. В отличие от кейнсианства, этого другого благословленного государством регулятора богатства внутри страны и между государствами, ставшего выражением идеализма XX века, основные цели неолиберализма заключаются в обеспечении длительного производства и накопления капитала крошечной элитой и дезорганизации профсоюзного движения и социализма, то есть того, что могло бы угрожать накоплению богатства богатыми. Доверие используется для производства богатства во времена стагнации производительности и предлагает рабочим мираж стабильного уровня жизни, в то время как их заработная плата замораживается или уменьшается в реальном выражении” (*Taylor J. D. Negative Capitalism: Sycnicism in the Neoliberal Era / J.D.Taylor. — Winchester, UK: Zero Books, 2013. — P. 52*).

веке к условиям экспансии глобального капитализма. Современная активизация протестных действий профсоюзов во всем мире убедительно свидетельствует о том, что **капитализм выиграл сражение, но это еще не значит, что он выиграл войну.**

В этих условиях *важнейшая задача социологических исследований профсоюзного движения на макроуровне* состоит в изучении профсоюзов как социального института, роли различных профобъединений в социально-экономическом развитии страны, выполнения ими функции защиты классовых — экономических и политических — интересов трудящихся. Не менее важная задача социологии заключается в выявлении причин обострения кризиса и социальных проблем профсоюзного движения и выработке мер для их преодоления. Особого внимания заслуживает исследование трансформации профдвижения в странах с так называемой переходной экономикой и их деятельности в условиях экономической глобализации и транснационализации производства [Петров, 2008: с. 6–7].

Англосаксонские “индустриальные” отношения в условиях неолиберализма

Одно из основных мест в деятельности американских и британских профсоюзов, служащих образцом для подражания на “постсоветском” пространстве, в XX веке занимала борьба за повышение эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в интересах трудящихся. В коллективно-договорном процессе в США и Великобритании принимают участие представители менеджмента и профсоюзов, а в случае необходимости — представители госорганов. Этот процесс сводится к таким основным формам управленческой деятельности: 1) переговоры о заключении нового трудового контракта; 2) контроль за выполнением действующего трудового соглашения; 3) неформальные консультации по проблемам, представляющим взаимный интерес [Воск, 1970: р. 217]. Положения колдоговора, в котором закрепляются условия занятости (размер заработной платы и дополнительных выплат, продолжительность рабочего времени и выходных / отпускных дней, гарантии рабочего места и выплат по безработице, меры по технике безопасности и охране труда и т.д.), считаются “*вещественными*” или “*экономическими*”. Положения колдоговора, в которых устанавливаются правила поведения менеджмента и профсоюзов (профсоюзные права в области регулирования трудовых отношений, права рядовых членов профсоюзов на рабочем месте, порядок рассмотрения жалоб и разрешения трудовых споров), считаются “*процедурными*” [Cole, 1986: р. 184]. Важность и первых, и вторых положений не вызывает сомнений, поскольку решение социальных и экономических проблем труда тесно связано как с законодательно-нормативным, так и с коллективно-договорным закреплением правил ведения классовой борьбы, особенно в части использования традиционного стачечного оружия пролетариата.

Основная цель коллективных переговоров — прийти к соглашению по вещественным и процедурным вопросам мирным путем. Но это не исключает вероятности конфронтации профсоюза с нанимателем рабочей силы и использования профсоюзом оружия забастовки, то есть “коллективного изъятия труда на работодателя группой работников данного работодателя” [Wheeler, 1985: р. 4]. Возможность экономического давления профсоюзов

на “капитанов индустрии” с помощью забастовки выполняет двойную функцию: достижения поставленных целей в борьбе с капиталом и обуздания “жажды наживы” капиталистов. В связи с этим в одном из американских университетских учебников по экономике труда подчеркивается: “Если бы он (предприниматель) мог максимизировать свои прибыли, сократив численность работающих на предприятии до нуля, он сделал бы это. Если бы он мог платить нулевую заработную плату, он был бы счастлив поступить таким образом. Но он связан условиями предложения труда. Он имеет дело с профсоюзом, который противодействует понижению заработной платы...” [Kreps, 1974: p. 289]. Противоположность интересов труда и капитала в коллективно-договорном процессе проявляется в преследовании ими противоположных целей и за столом коллективных переговоров, и в течение выполнения коллективных соглашений. “В целом способность трудящихся защищать преимущества, завоеванные в период экспансии мировой экономики, серьезным образом подрывается ростом конкуренции на мировом рынке” [Валлерстайн, 2015: с. 29], — отмечает видный американский социолог И.Валлерстайн.

Приоритетной целью профсоюзов в коллективно-договорном процессе является сохранение и укрепление позиций профорганизаций на производстве во имя выполнения своих основных функций — защиты социальных интересов трудящихся. *Второй целью* служит решение социально-экономических проблем членов профсоюзов: повышение и индексирование зарплаты, улучшение условий труда, сокращение рабочего времени, соблюдение порядка увольнения работников, расширение социального страхования и обеспечения и т.д. *Третья цель* состоит в усилении профсоюзного контроля в сфере применения труда и повышении роли профорганизаций в процессе принятия решений хозяйской властью. Таким образом, *главная цель профсоюзов* в этом процессе заключается в достижении наиболее выгодных условий продажи наемной рабочей силы. В реализации названных целей важную роль играют личные качества, политические ориентации и карьерные амбиции профлидеров. В зависимости от этого профлидеры могут либо отстаивать интересы труда, либо идти по пути классового сотрудничества с капиталом.

Центральное место в требованиях профсоюзов на коллективных переговорах занимают проблемы оплаты труда. Зарплата членов профсоюзов в США обычно на 15% выше по сравнению с неюнионизированными рабочими. В других развитых странах она на 5–10% выше, в развивающихся странах этот показатель может быть меньшим или большим [Aidt, 2002: p. 7]. Как правило, повышение зарплаты членам профсоюзов служит “ориентиром” для остальных нанимателей в деле увеличения зарплаты неюнионизированным рабочим с целью предотвращения создания ими профорганизаций на этих предприятиях. Опыт регулирования трудовых отношений в Старом Свете свидетельствует о том, что чем ниже плотность профсоюзов в стране, тем выше социально-экономическое неравенство в ней и пропасть в доходах между “клубом избранных” и основным населением. Эта зависимость хорошо видна на примере распределения доходов в США, где относительная численность профсоюзов в послевоенные годы снизилась более чем в три раза.

В результате сокращения членства в американских профсоюзах в течение последних десятилетий до 11,1% в 2014-м, доля доходов верхних 10% населения США в данном году достигла 47,2% (см. табл. 1). Для сравнения отметим, что когда членская база тред-юнионов США достигла апогея в

1945-м (33,4%), доля доходов 10% американцев, находящихся на вершине социальной пирамиды США, составляла тогда 32,6% [Michel, s.a.]. Приведенные показатели роста неравенства в период господства неолиберализма и его превращения в экономический мейнстрим в США свидетельствуют о том, что “гипотеза об “обогащении сверху вниз” основана не на различении равенства возможностей и равенства результатов, а на их абсолютном противопоставлении” [Куиггин, 2016: с. 200].

Таблица 1

**Охват работников профсоюзами и доля дохода
10% самого богатого населения США в 1917–2014 годах**

Год	Охват работников профсоюзами	Доля дохода верхних 10% населения
1917	11,0%	40,3%
1945	33,4%	32,6%
1950	30,0%	33,9%
1960	30,7%	31,7%
1970	27,9%	31,5%
1980	23,6%	32,9%
1990	16,7%	38,8%
2000	13,5%	43,1%
2010	11,9%	46,4%
2014	11,1%	47,2%

Составлено по: *Mishel L.* As union membership has fallen, the top 10 percent have been getting a larger share of income / Lawrence Mishel, Jessica Schieder [Electronic resource]. May 24, 2016 – Mode of access: <http://www.epi.org/publication/as-union-membership-has-fallen-the-top-10-percent-have-been-getting-a-larger-share-of-income>

Переход США к неолиберальной модели экономического роста после прихода к власти Рональда Рейгана в 1980 году привел к коренному изменению конфигурации социально-экономической политики в Старом Свете. По мнению американского профессора экономики Дэвида Котца, смена экономической модели в США вылилась прежде всего в “увеличивающееся неравенство в форме большого и растущего разрыва между прибылями и зарплатой и растущее неравенство между домохозяйствами” [Kotz, 2015: p. 543]. Тектонические сдвиги в экономике США в эпоху неолиберализма тяжелым бременем легли на плечи трудового народа. В интерпретации Д.Котца “неолиберализм” представляет собой не простой набор идей, а более широкое понятие — форму капитализма, возникшего после 1980 года и встроенного в институты, идеи, характер основных классовых отношений, в частности отношений между трудом и капиталом. “Главное классовое отношение неолиберального капитализма — классовое отношение между трудом и капиталом, основанное на высокой степени доминирования капитала над трудом, связанного со способностью капитала устанавливать заработную плату и условия труда при незначительном эффективном сопротивлении рабочей силы. Чрезмерное доминирование капитала над трудом является основной чертой этой формы капитализма, отношения, которое претворяется в жизнь институтами и доминирующими идеями неолиберального капитализма” [Kotz, 2015: p. 545].

В настоящее время 20 самых богатых американцев обладают большим богатством, чем нижние 50% совокупного населения США — 152 млн чел. в 57 млн домохозяйств [Collins, s.a.]. Циничная жадность двух десятков миллиардеров — одна из главных причин нынешнего кризиса в американском обществе, в результате которого каждые 38 секунд один гражданин США умирает от бедности и социальных условий, связанных с бедностью. Концентрация большей части богатства в США в руках 400 сверхбогачей, числящихся в списке журнала “Forbes”, подчеркивает американская исследовательница Ривера Сан, является “отвратительным результатом сотен лет эксплуатации, завоеваний, колонизаций, рабства, подневольного наемного труда, обусловленных договорами порабощений, неволи, войн, милитаризма, кланового капитализма, потогонных цехов, низких зарплат, уничтожения земли, геноцида коренных народов, расизма, сексизма и тирании” [Sun, s.a.]. Фантастическое обогащение одних и погружение на “экономическое дно” других в главной цитадели капиталистического мира происходит в значительной мере в результате насаждения “нищенских зарплат” в США.

Минимальная зарплата в США составляет 7,25 долл. в час, что обусловило требования профсоюзов в разных штатах повысить ее в полтора-два раза. Однако, по признанию известного американского специалиста в области экономики и управления Филиппа Котлера, “ни \$7,25, ни \$10,1, ни \$12,5, ни \$15 в час не могут обеспечить прожиточный уровень” [Котлер, 2016: с. 83]. Одной из причин стагнации зарплат рабочих в США с 1970-х годов стал отказ от фордизма, который связывал рост зарплаты с повышением производительности. “Если бы минимальный размер оплаты труда в США соответствовал среднему росту производительности, то сегодня он должен был составлять \$17 в час. Однако результаты такого роста, которые в большинстве своем сказываются на прибыли компании, оседают в карманах акционеров и директоров, но обходят стороной рабочих. Этот факт противоречит знаменитому высказыванию Милтона Фридмана о том, что капитализм позволяет всем людям наслаждаться плодами экономического прогресса. И, к сожалению, это неправда, что все лодки поднимутся на волне продуктивности” [Котлер, 2016: с. 84], — пишет Ф.Котлер в своей новой книге “Конец капитализма?”.

Колоссальным социально-экономическим неравенством в результате того, что миллионы “работающих бедных” в США вынуждены трудиться за “нищенскую плату”, не исчерпывается перечень всех пороков американского образа жизни. К этому следует добавить, что в странах дислокации “золотого миллиарда” планеты самая большая продолжительность рабочего времени постоянно фиксируется в США, что США являются единственной страной в экономически развитом мире, в которой компании не обязаны оплачивать отпуск или праздники своим сотрудникам и т.д. Все это в значительной мере разрушило иллюзии относительно сути американской “индустриальной демократии” в глобальном мире труда, в том числе и на “постсоветском” пространстве — среди тех, кто в конце 1980-х годов поверил мифам горбачевской перестройки о том, что в США социализма больше, чем в СССР. В результате этого американская модель трудовых отношений утратила свою былую привлекательность в качестве “липкой” (идеологической) силы во многих странах вместе с крахом надежд многих поклонников США на возможность претворения в жизнь “американской мечты” в

других странах. На этом фоне выросли акции европейской социальной модели развития, которая также терпит крах сегодня.

Европейская социальная модель в тисках рыночного фундаментализма

Расширение неравенства в мире капитала в результате насаждения неолиберальной экономики повысило внимание социологической науки к исследованию современных проблем профдвижения, особенно социальных изменений в сфере труда, вызванных снижением численности и доли профсоюзов, а также антипрофсоюзным наступлением в большинстве капиталистических стран. На основании анализа положения дел в этой области в семи экономически развитых западных странах (США, Великобритания, Австралия, Германия, Япония, Швеция и Италия) профессор Школы индустриальных и трудовых отношений Корнельского университета (США) Гарри Катз и преподаватель Оксфордского университета (Великобритания) Оуэн Дэрбишир пришли к выводу о том, что перенос центра тяжести в процессе заключения коллективных договоров по вопросам зарплаты и других условий труда с национального или отраслевого уровня на локальный уровень привел к значительным изменениям в коллективно-договорном процессе и соотношении сил профсоюзов и менеджмента в пользу последнего.

“Во всех странах в последние годы, — пишут они, — менеджмент чаще имел возможность использовать избыточные производственные мощности и угрозу оптимизации численности персонала для усиления рычагов их переговорной системы. По мере того как переговорные структуры становятся все больше децентрализованными, профсоюзы во многих странах оказываются в обороне против административной наступательной тактики и требований локальных уступок ... Другой вызов, которому противостоят профсоюзы, заключается в необходимости приспособления их внутренних структур к требованиям децентрализованных коллективных переговоров” [Katz, 2000: p. 275–276]. Поскольку ранее центральные профорганы осуществляли координированные коллективные переговоры с менеджментом в масштабе крупных корпораций или отраслей экономики, перевод их на уровень отдельных предприятий сильно ослабил договорную силу труда и усилил позиции большого бизнеса за столом коллективных переговоров.

Пальма первенства в развертывании реванша на коллективно-договорном поле принадлежит американо-британскому капиталу, начавшему перевод своей экономики на неолиберальные рельсы роста в период правления президента США Р. Рейгана и премьер-министра Великобритании М. Тэтчер. В 1980-е годы их примеру последовали ведущие западноевропейские страны, а с расширением Евросоюза в жесткие тиски рыночного фундаментализма, в том числе в области трудовых отношений, попали как “новобранцы” в ЕС из числа стран Центральной и Восточной Европы, так и ставшие в очередь на пополнение его рядов бывшие советские республики. Экспансия идеологии и практики “рейганизма” и “тэтчеризма” привела к упразднению института “социального партнерства” не только в США и Великобритании, но и в Европе.

В рамках неолиберальной трансформации европейская модель коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, которая считалась уникальной и одной из лучших в мире в XX веке, претерпела существенные изменения в последнее время в худшую сторону. Тем не менее ее

преимущества позволяют большей части европейских трудящихся до сих пор пользоваться ее позитивными достижениями. В определенной мере это объясняется тем, что в Европе традиционно уделяется гораздо больше внимания соблюдению международно-правовых норм о труде, чем в США, которые с переходом к неолиберализму ратифицировали только 7 конвенций МОТ в области труда. В то время как Италия, Франция, Испания ратифицировали соответственно 101, 110 и 115 конвенций [Воейков, 2014: с. 161].

Внедрение неолиберализма в трудовые отношения повлекло за собой негативные социально-экономические перемены в Европе. “Этот фатальный поворот символизировал конец кейнсианской эры в Европе и начало неолиберальной эры. Нынешний кризис является кульминацией логики 30 лет неолиберальной политики” [Palley, 2013: p. 30], — отмечает американский исследователь Т.Паллей. Характеризуя подлинную сущность лечения экономики в соответствии с неолиберальными рецептами, названный выше автор пишет: “Поворот к неолиберализму изменил конфигурацию экономической политики, взяв на вооружение программу гибкости рынка труда, направленную на ослабление переговорной силы рабочих; сосредоточение монетарной политики на инфляции вместо обеспечения полной занятости; и навязывание строгой фискальной экономии и независимости центрального банка с целью уменьшения роли социал-демократического государства посредством финансового ограничения его деятельности. В той или иной форме эта политическая конфигурация была продвинута по всей Европе” [Palley, 2013: p. 34].

Современный опыт европейского профдвижения свидетельствует о том, что профсоюзы как представители продавцов наемной рабочей силы стремятся к заключению таких трудовых соглашений, которые обеспечивали бы им благоприятные условия труда и зарплаты, продолжительность рабочего дня и гарантии занятости, соответствующие их интересам статус профсоюза на производстве и процедуру урегулирования трудовых конфликтов. Несмотря на снижение переговорной силы профсоюзов в странах ЕС на рубеже двух веков анализ коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в мире, в том числе на европейском континенте, показывает, что чем выше уровень охвата трудящихся колдоговорами, тем ниже уровень бедности в них и наоборот (табл. 2).

Однако первый в истории человечества глобальный финансово-экономический кризис 2008–2009 годов с маркой “Сделано в США” до основания потряс все подсистемы глобального капитализма и внес существенные коррективы в коллективно-договорную практику во всем мире. В поисках путей выхода из кризиса все больше европейских стран движутся в сторону радикальной децентрализации практики заключения колдоговоров, которая характеризуется прямым вмешательством государства в некогда “свободные” коллективные переговоры, что ведет к разрушению национальных и индустриальных структур заключения колдоговоров на европейском континенте. “Почти во всех случаях движущей силой развития событий в этом направлении была так называемая Тройка в лице Европейской комиссии, Европейского центрального банка и Международного валютного фонда, который связал предоставление займов или покупку государственных ценных бумаг с имплементацией всесторонних “структурных реформ”, в особенности на рынке рабочей силы” [Schulten, s.a.], — отмечает старший научный сотрудник Института экономических и социальных исследований (Германия) Торстен Шультен.

Таблица 2

**Заключение коллективных договоров и данные о бедности
в странах Организации экономического сотрудничества и развития**

Страны	Охват колдоговорами	Уровень бедности
Австралия	40,0%	14,4%
Австрия	99,0%	8,1%
Бельгия	96,0%	9,7%
Канада	31,6%	11,9%
Чили	24,0%	18,0%
Чешская Республика	42,5%	5,8%
Дания	80,0%	6,0%
Эстония	19,0%	11,7%
Финляндия	90,0%	7,3%
Франция	90,0%	7,9%
Германия	62,0%	8,8%
Греция	65,0%	14,3%
Венгрия	33,5%	6,8%
Исландия	88,8%	6,4%
Ирландия	44,0%	9,0%
Израиль	56,0%	20,9%
Италия	80,0%	13,0%
Япония	16,0%	16,0%
Корея	10,0%	15,2%
Люксембург	58,0%	7,2%
Мексика	7,0%	20,4%
Нидерланды	82,3%	7,5%
Новая Зеландия	17,0%	10,3%
Норвегия	74,0%	7,5%
Польша	38,0%	11,0%
Португалия	45,0%	11,4%
Словацкая Республика	40,0%	7,8%
Словения	92,0%	9,2%
Испания	84,5%	15,4%
Швеция	91,0%	9,1%
Швейцария	48,0%	9,5%
Турция	25,0%	19,3%
Соединенное Королевство	32,7%	10,0%
Соединенные Штаты	13,1%	17,4%

Источник: Stanford J. Evidence shows: Unions and collective bargaining reduce poverty. — Mode of Access: <http://rabble.ca/columnists/2014/02/evidence-hows-unions-and-collective-bargaining-reduce-poverty>

В преодолении кризисной ситуации в штаб-квартирах ЕС исходят из того, что нынешняя Великая рецессия, которая является повторением Великой депрессии 1930-х годов, вызвана проблемами задолженности и конкурентоспособности, а ключ к их решению лежит в плоскости реализации политики “жесткой экономии” с целью укрепления госфинансов и фундаментальных структурных преобразований, направленных на повышение национальной конкурентоспособности. Для решения этих задач в ЕС в 2011 году был принят Пакт “Евро плюс”, в котором содержится прямая ссыла на значение зарплаты и коллективных переговоров в использовании предписанных двух “методов лечения” больной экономики. Ради консолидации госфинансов в большинстве стран-членов ЕС было введено сокращение и замораживание зарплаты в госсекторе, а для повышения конкурентоспособности национальных экономик был выдвинут довод о необходимости снижения зарплат и удельных затрат на рабочую силу. В связи с этим особое ударение было сделано на реформировании национальных систем коллективных переговоров таким образом, чтобы ограничить их противодействие снижению зарплаты. Конкретные пути к достижению задач Пакта “Евро плюс”, которые осуществляются сейчас в ЕС, сформулированы в докладе, подготовленном Генеральным директоратом Еврокомиссии по экономическим и финансовым вопросам под заголовком “Реформы, содействующие росту занятости”. Они сводятся к следующим мерам [Schulten, s.a.]:

- Общая децентрализация установления размеров оплаты труда и ведения коллективных переговоров.
- Введение широкого диапазона возможностей для отступления от положений отраслевых коллективных соглашений на уровне предприятия.
- Ограничение или отмена “принципа благоприятствования”, согласно которому на работников распространяется наиболее благоприятное для них положение коллективного соглашения из всей иерархии коллективных соглашений, имеющих к ним отношение. Обычно это означает, что колдоговоры на предприятиях не могут содержать худшие условия, чем те, которые были согласованы в ходе коллективных переговоров на отраслевом уровне.
- Ограничение и сокращение механизмов, расширяющих сферы применения коллективных соглашений на работодателей, которые их не подписывали.

В дополнение к перечисленным мерам в названном докладе ЕК содержатся рекомендации относительно “снижения уровня охвата работников коллективными переговорами” и “общего ослабления влияния профсоюзов на установление зарплаты”. Эта установка ЕК демаскирует пропагандистское прикрытие навязанных Европе “Тройкой” реформ, якобы продиктованных заботой “правлящей элиты” о расширении занятости. Претворение в жизнь рекомендаций “Тройки” в европейских странах повлекло за собой радикальные изменения в коллективно-договорном процессе, что привело: 1) к систематическому ослаблению и демонтажу переговоров профсоюзов со многими предпринимателями на национальном или отраслевом уровне; 2) к драматическому спаду охвата трудящихся колдоговорами; 3) к сильному нисходящему давлению на зарплаты наемных работников, что вызвало раскручивание дефляционной спирали в конкуренции зарплат и негативно повлияло на потребительский спрос.

В целом внедрение рекомендаций “Тройки” в практику ЕС, как свидетельствует доклад ЕС “Условия жизни и труда в Европе–2015”, привело к значительной деградации коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, сложившегося в послевоенный период. Возможности коллективных переговоров в решении проблем труда начали смещаться на более низкий уровень с 1990-х годов. Втягивание европейской экономики в очередной экономический кризис на пороге XXI века ускорило этот процесс. До 2008 года в ЕС насчитывалось всего 8 стран (Чехия, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Мальта, Польша и Великобритания), в которых заключение колдоговоров по вопросам оплаты и других условий труда осуществлялось преимущественно на уровне отдельных компаний. С 2008-го в ЕС усилилась тенденция к децентрализации коллективных переговоров и перевода их на более низкий уровень компаний в тех странах, в которых они ранее осуществлялись главным образом на центральном или среднем уровне. Процесс децентрализации усилился в связи с расширением свободы работодателей уклоняться от выполнения положений коллективных соглашений в условиях интенсификации реформ в названном направлении. Несмотря на то, что процесс децентрализации коллективных переговоров объективно требует совершенствования координации действий профсоюзов при их проведении, ни в одной из стран-членов ЕС, начиная с 1990-х годов, этого не произошло, а в 12 странах-членах ЕС (Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Ирландия, Италия, Польша, Румыния, Словакия, Словения, Испания) координация переговорного процесса ослабла после 2008 года [Eurofound yearbook 2015: p. 38–40].

Эрозия роли коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Европе сопровождалась развитием негативных тенденций в других сферах социальной жизни на предприятиях и в профсоюзах. Продолжалось падение плотности профсоюзов: ни в одной стране ЕС уровень плотности профсоюзов не увеличился, начиная с 1997 года. В последнее время профсоюзы подписывают все меньше соглашений с правительствами, падает охват трудящихся колдоговорами. Количество стран-членов ЕС, в которых охват колдоговорами составил менее 40%, выросло с шести в 1999-м до одиннадцати в 2013-м. Наступление государства и монополий на жизненный уровень и демократические права трудящихся до недавнего времени, до нынешнего подъема профсоюзной борьбы против принятия нового Трудового кодекса во Франции, не встречало должного сопротивления профсоюзов. 2014 год был самым спокойным с начала 1990-х в терминах потери рабочих дней в результате “индустриальных акций” (24 потерянных рабочих дней в расчете на 1000 работников) [Eurofound yearbook 2015: p. 38–40].

В результате трансформации системы коллективно-договорного регулирования с конца 1990-х годов страны-члены ЕС разделились на две группы. К *первой группе* относится небольшая группа северных и западных стран, в которых практика заключения коллективных соглашений все еще продолжает функционировать в качестве важной институционализированной составной части системы благосостояния, оказывающей значительное влияние на распределение дохода и богатства, достижение социальной справедливости и улучшение положения в деле занятости и условий труда. В этих странах процессы децентрализации и более строгой ориентации результатов колдоговоров на повышение производительности и конкурентоспособности претворяются в жизнь на основе консенсуса, формируемого

посредством центральной координации, в частности на отраслевом уровне. Во вторую группу входит более крупное объединение стран, в которых ведение коллективных переговоров ограничивается борьбой за повышение заработной платы вследствие недостаточной переговорной силы сторон либо в итоге внезапных изменений и разрушения ключевых институтов коллективных переговоров. В этих странах дальнейшая перспектива коллективных переговоров является более неопределенной по сравнению с первой группой стран [Eurofound yearbook 2015, p. 40–41].

Серьезным тормозом на пути к укреплению единства в ЕС в применении трудового законодательства служит политика “двойных стандартов”, которая насаждается еврочиновниками в отношении одних стран к другим. На эту негативную практику в европейских структурах обращает особое внимание видный британский экономист, руководитель крупнейшего консалтингового агентства в Европе Роджер Бутл в своей книге “Траблы с Европой. Почему Евросоюз не работает, как его реформировать и чем его заменить”. “Если страны — члены Евросоюза имеют возможность вводить для граждан других стран-членов условия и нормы, отличающиеся от тех, что действуют в отношении их собственных граждан, это не что иное, как удар в самое сердце Единого рынка, подрыв принципа, гарантирующего гражданам свободное передвижение в пределах границ ЕС и равный доступ к социальным льготам и возможностям, как если бы они проживали в едином государстве” [Бутл, 2015: с. 261], — отмечает Р.Бутл.

В контексте негативных изменений в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений в ЕС не приходится удивляться, что именно это обстоятельство стало одной из основных причин ухудшения социально-экономического положения европейских рабочих и служащих на рубеже веков. Принципиальная оценка подлинной сути радикальных реформ в сфере труда в Европе дана в выступлении Т.Шультена “Влияние политики Тройки на заработную плату и коллективные переговоры” на общественных слушаниях в Европарламенте 9 января 2014 года. В нем подчеркивалось, что в результате реализации специфических мер “тройки” в указанном направлении охват трудящихся колдоговорами значительно снизился во всех странах-членах ЕС (например, в Испании почти в три раза — с 12 млн чел. в 2008 году до 4,6 млн в 2013-м, а уменьшение реальной заработной платы работников в 2010–2014 годах составило в 16 из 28 стран-членов ЕС от 0,3% в Чехии до 23,8% в Греции).

Внедрение гибких рынков рабочей силы сопровождалось сокращением доли постоянных и расширением удельного веса временных или занятых неполный рабочий день трудящихся, ограничением социальной мобильности и падением трудовых доходов промышленного пролетариата. С 1960 по 1981 год доля заработной платы в ВВП США и стран Западной Европы находилась приблизительно на одинаковом уровне. С 1981-го этот показатель приобрел понижательную тенденцию. С 1981 по 2010 год доля заработной платы в ВВП 15 основных государств-членов ЕС уменьшилась на 7,5 процентного пункта, а в некоторых из них еще больше (табл. 3). Значительное ухудшение положения трудящихся в западных странах с переходом к неолиберализму подвело черту под “государством благосостояния” и привело к бурному росту “работающих” бедных. К ним относятся люди труда, занятые полный рабочий день, но получающие зарплату ниже официально установленной черты бедности. Перенесение центра тяжести в политике занятости на гибкие

рынки рабочей силы серьезно подорвало позиции профсоюзов в коллективно-договорном процессе и организационные возможности тред-юнионов.

Таблица 3

Доля заработной платы в ВВП, %

Страны	1960–1970	1971–1980	1981–1990	1991–2000	2001–2010	1981	2010	1981–2010
ЕС – 15 стран	71,5	72,9	70,1	67,6	66,1	73,6	66,1	–7,5
Франция	74,1	74,3	72,3	67,3	66,6	76,7	67,3	–9,4
Германия	67,8	70,4	67,4	66,6	64,1	70,6	63,6	–7,0
Италия	72,5	72,2	68,7	64,6	62,1	71,3	63,1	–10,2
Испания	70,5	72,4	68,3	66,9	62,6	73,0	61,1	–11,9
Соединенное Королевство	72,9	74,3	72,8	71,9	71,4	75,2	73,0	–2,2
США	70,0	69,9	68,3	67,1	63,7	69,1	63,7	–6,3

Источник: European Commission, ESFIN, Statistical Annex, Table 32, Autumn 2011. Приводится по: *Palley T.I. Europe's Crisis without End: The Consequences of Neoliberalism // Contribution to Political Economy. — June 2013. — P. 35.*

Выступая в сентябре 1988 года перед членами Британского конгресса труда Президент Еврокомиссии Жак Делор заявил: “Для Европы было бы неприемлемым стать источником социального регресса в то время, когда мы пытаемся вместе открыть дорогу к процветанию и занятости”. В свете развития современных центробежных трендов в ЕС, ведущих к возможности краха ЕС в обозримом будущем, заверения Ж.Делора в грядущем “просперити” под зонтиком ЕС выглядят слишком оптимистическими без всяких на то оснований. В действительности на политической карте мира сегодня создаются контуры другой Европы. В ее формировании важную роль сыграло реформирование коллективно-договорной практики в ЕС, которое вылилось в снижение зарплаты и потребительского спроса, что стало одной из причин социальной маргинализации европейского общества и кризисов перепроизводства. В интерпретации профессора Королевского колледжа Лондонского университета К.Д.Эвинга, изложенной в статье “Смерть социальной Европы? Ведение коллективных переговоров в период строгой экономики”, эта Европа представляется сегодня в непривлекательном виде. “Мы живем в контрреволюционную эпоху, — пишет он. — Великий социал-демократический эксперимент, создавший социальную Европу как прогрессивную силу в мировой политике, может завершиться. Экономический кризис создал возможность для большого сдвига в балансе экономической мощи между трудом и капиталом. Экономический кризис привел, в свою очередь, к возникновению политического кризиса в рабочем движении во всей Европе и за ее пределами. Он также вызвал кризис законности как возможность внедрять неолиберальные контрреволюционные меры в нашем собственном доме, что делается в явное нарушение правовых обязательств государственных и корпоративных акторов” [Ewing, s.a.].

Признания несостоятельности социально-экономической политики стран ЕС в решении проблем людей труда содержатся во множестве других

работ западных социологов, экономистов, политологов. К сожалению, в них мало научных рекомендаций, как вывести человечество из исторического тупика, в который завел цивилизацию глобальный капитализм на пороге XXI века. “По большому счету, мы оказались на незнакомой нам территории. Никто не может знать наверняка, удастся ли промышленно развитой части мира вернуться к стабильному экономическому росту, совершить скачок вперед, или же ей уготована участь провалиться в трясиину стагнации. То же относится и к мировой экономике...”, — отмечает известный британский социолог Энтони Гидденс. Положение в деле поиска “дороги назад, к экономическому росту и процветанию” осложняется тем, что, как отмечает он, “интеллектуальная основа экономической теории, стоявшей за масштабным дерегулированием экономики, лежит в руинах” [Гидденс, 2015: с. 237].

В историческом плане провал модели экономического роста, как правило, приводил к смене обанкротившейся экономической теории. Например, коллапс капиталистической экономики в 1929–1933 годах привел к вытеснению либерализма кейнсианством. Ничего подобного не произошло после последнего финансово-экономического кризиса. Это объясняется тем, что неолиберальная модель “экономикс”, которая действует до сих пор в пределах господства глобального капитализма, позволяет “суперклассу” миллиардеров и мультимиллионеров в беспрецедентных масштабах распределять и перераспределять доходы и богатства в свою пользу. Негативная роль рыночного фундаментализма, составляющего “ядро” современного неолиберального мэйнстрима, не исчерпывается утолением “жажды наживы” богатей и сверхбогатей в мире капитала. На это обращает внимание известный французский экономосоциолог Колин Крауч в своей монографии “Странная не-смерть неолиберализма”. В ней же он отмечает, что “когда рыночные принципы возводятся в ранг основного стандарта, в соответствии с которым можно судить о почти всех наших институтах (что имеет место, когда неолиберальные идеи становятся господствующими), аморальность распространяется по всей общественной жизни” [Крауч, 2012: с. 53]. Разрушение института колдоговоров по вопросам зарплаты и других условий труда, которое привело к трансформации “социальной Европы” в “асоциальную Европу” — убедительное тому подтверждение.

В этом контексте приоритетной задачей всех стран в преодолении кризисных потрясений в современном турбулентном мире должны стать, во-первых, отказ от неолиберальной парадигмы экономического роста и развития, во-вторых, сокращение колоссального экономического неравенства между богатыми и бедными странами и внутри и тех, и других. В решении этой задачи следует исходить из того, что “экономический рост — это не самоцель: ключевое значение имеет его качество и распределение”, что “рост, от которого выиграет лишь часть населения, не имеет социальной и экономической значимости” [Гидденс, 2015: с. 68]. Важной задачей в этом направлении является сужение пропасти между имущими и неимущими с учетом того, что “если более высокая степень равенства становится целью экономической политики, то для ее достижения необходимо предпринимать целенаправленные меры, поскольку сами по себе силы рынка, по всей вероятности, не смогут ее реализовать” [Агийон, 2015: с. 121]. Решение этих задач носит приоритетный императивный характер для Украины ради спасения ее населения.

Вместо заключения: международные уроки для Украины

Обретение независимости Украиной в 1991 году сопровождалось общеполитической эйфорией и рыночным романтизмом, запущенными в оборот в период горбачевской перестройки. Реализация лозунга “Геть від Москви!” связывалась в ней с построением общества без “...измов”, где всем будет житья вольготно и хорошо. Достижение этой цели казалось возможным, так как Украина в то время обладала колоссальным промышленным, аграрным, культурным и человеческим потенциалом, а народное хозяйство пополнилось за счет перехода в республиканскую собственность множества гигантов советской индустрии союзного подчинения. Новые кормчие Украины не скупилась на обещания зажиточной жизни трудовому народу, поверившему в возможность “жить как в Америке”, реализовав “американскую мечту” на украинской земле.

Социологическая пропаганда внедряла в рабочей среде миф о мизерной оплате труда советским государством, которое якобы возвращало трудящимся всего-навсего 25 коп. с заработанного рубля, что было меньше удельного веса оплаты труда в ведущих капиталистических странах. О том, что такая же сумма доставалась людям труда в УССР из общественных фондов потребления, зарубежные СМИ предпочитали не упоминать. Все это было направлено на подготовку почвы для проведения реформ якобы с целью создания “эффективного собственника” и “эффективной экономики”, как в США, и “социально ориентированной экономики” и “социального государства”, как в Европе. Но обывательским мечтам “жить, как в Америке и Европе” не суждено было сбыться, несмотря на то, что трансформация народного хозяйства в 1990-е годы осуществлялась в строгом соответствии с указаниями американских и европейских наставников, а трудовое законодательство копировалось с американских и европейских образцов.

Вместо обещанного процветания в условиях “рыночной демократии” Украина была вытеснена на обочину мирового развития по всем показателям. Наша страна не была исключением из правила в этом отношении, однако ни одна из бывших соцстран не продемонстрировала таких темпов и объемов экономического падения в годы “транзита” к “заветному берегу счастья”, как Украина. “Переход от государственного социализма создал поразительный размах первоначальных экономических результатов — от возобновленного роста до глубокого экономического кризиса” [Walder, 2015: р. 444], — отмечают американские социологи в своей статье “После государственного социализма: политическое происхождение переходных рецессий”, опубликованной в “*American Sociological Review*”. В течение переходного периода более 30 соцстран разделились на две изолированные группы. В первую входят, по определению и данным Всемирного банка, три “выживших коммунистических автократии” (Китай, Лаос и Вьетнам), которые с 1990 по 2007 год удвоили свой ВВП в расчете на душу населения. Ко второй группе относятся 15 стран бывшего СССР, чьи экономики потерпели крах в начале 1990-х и вновь добрались до предыдущего уровня ВВП на душу населения только к 2005 году. Промежуточное положение между ними занимают “посткоммунистические” страны, перенесшие менее продолжительные и жестокие рецессии и восстановившие уровень 1990 года ВВП на душу на-

селения только в 1999-м [Walder, 2015: p. 445]. Вполне понятно, что экономический обвал Украины имеет политическое происхождение.

Практически трудовой народ Украины был отстранен от выбора путей развития своей страны. По свидетельству лауреата Нобелевской премии по экономике Джозефа Стиглица, занимавшего в 1990-е годы посты Председателя Совета экономических консультантов при Президенте США и вице-президента и главного экономиста Всемирного банка, в то время “каждый должен был принимать капитализм американского образца. Теперь мы знаем, что это был ложный путь” [Стиглиц, 2005: с. 397–398]. Реформация Украины осуществлялась МВФ в строгом соответствии с Вашингтонским консенсусом, который, по признанию Дж. Стиглица, “не годится для Америки — каковы бы ни были его достоинства для остального мира или как бы он ни служил американским интересам, заставляя других делать то, чего Америка не делает у себя дома” [Стиглиц, 2005: с. 395]. Иначе говоря, сея “семена развала” в Украине, ее заокеанские менторы действовали по принципу “На тобі, боже, що нам негоже”.

Социальные издержки “шоковой терапии” оправдывались необходимостью жертв на алтарь саморегулирующейся рыночной экономики, якобы служащей панацеей от всех экономических бед. В действительности этим маскировалось стремление США пустить по ложному пути “новые рыночные демократии”, чтобы устранить потенциальных конкурентов на “постсоветском” пространстве. Оценивая эксперименты в данной сфере, Дж. Стиглиц отмечает: “Рыночные экономики не являются саморегулирующимися, они испытывают спады в результате шоковых воздействий, возникающих вне области их саморегулирования, они склонны к маниям и паникам, иллюзорному ощущению богатства и приступам пессимизма, мошенничеству и принятию рисков на грани азартных игр, и большая часть издержек присущих им ошибок и злоупотреблений ложится на общество в целом” [Стиглиц, 2005: с. 395–396].

Маркетизация Украины легла тяжелым бременем на плечи трудового народа, но привела не к созданию “эффективной экономики” и повышению благосостояния ее населения, а к разграблению народного достояния, деиндустриализации экономики и вытеснению страны на периферию мирового развития. Таким образом одна из передовых стран мира, каковой была СССР накануне развала СССР, превратилась в периферийную страну с трудозатратным производством и низкой капиталовооруженностью, которая вынуждена сегодня безвозмездно передавать значительную часть своего фонда трудовой стоимости развитым экономикам капиталистического центра при посредничестве своей компраторской буржуазии. В результате за ней закрепилось порочное звание “больного человека” Европы, который занимает многие последние места по основным показателям социально-экономического развития не только на европейском континенте, но и в современном глобальном мире.

Рассматривая итоги развития экономики, член-корреспондент НАН Украины Андрей Гриценко в своей статье “Украинское экономическое чудо”, или Куда ведут реформы?” отмечает: “В истории еще не было такого случая, чтобы страна, входившая по уровню индустриального развития в первую десятку стран, через четверть столетия утратила значительную часть своего промышленного потенциала, более трети ВВП, что является

одним из наихудших в мире результатов экономической динамики за этот период, и вошла в число беднейших стран Европы. Как это может быть? Это действительно чудо с отрицательным знаком, достойное не меньшего внимания, чем остальные чудеса” [Гриценко, s.a.]. Развал некогда процветающей советской державы превратил Украину в сырьевой придаток западных стран. Сегодня она с трудом выживает благодаря наличию дешевой рабочей силы и дешевых природных ресурсов, нещадно эксплуатируемым отечественной и зарубежной олигархией.

Самую высокую социальную цену за провал “транзитологического” эксперимента в нашей стране, брошенной на растерзание украинской и глобальной буржуазии, платят люди труда. В доказательство этого тезиса достаточно сослаться на то, что в структуре расходов на единицу произведенной продукции зарплата украинского рабочего сегодня колеблется от 8% до 9%. В странах-членах ЕС этот показатель равняется 40–45%. Никаких улучшений в этом отношении не предвидится. Согласно бюджету на 2016 год почасовая оплата труда предусматривается на уровне 8,35 грн, что равняется 34 центам. Для сравнения отметим, что почасовая оплата труда в странах ближнего и дальнего зарубежья составляет: в Болгарии — 3,7 евро; в Румынии — 4,4; в Литве — 5,8; в Латвии — 6; в Греции — 15,6; в Германии — 31; во Франции — 34,9; в Дании — 39,5; в Бельгии — 40,4; в Швеции — 41,9 евро. Крайне низким является в Украине и размер минимальной зарплаты, которая с 1 сентября 2015 года составляет 1378 грн, или 51 евро. Это более чем в десять раз меньше, чем в зажатой в тиски “жесткой экономией” Греции, где этот показатель равняется 683 евро [Ковальчук, 2016: с. 91]. Из этого следует, что никаких изменений в области оплаты труда в Украине после “революции достоинства” не произошло и не предвидится.

В противном случае нынешние кормчие страны, пришедшие к власти на волне так называемой революции достоинства, должны были бы начинать свое правление не с обещаний “жизни по-новому”, а с выполнения Всеобщей декларации прав человека, которая гласит: “Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее *достойное человека существование* (курс. мой. — А.А.) для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения” [Права человека, 1986: с. 27]. Однако власти в Украине не только не обременяют себя заботой о повышении зарплаты хотя бы до уровня удовлетворения физиологических потребностей человека, но и не утруждают себя принятием мер к своевременной выплате мизерных подачек капитала и государства трудовому народу.

Тяжелое положение украинских трудящихся, которые едва сводят концы с концами, усугубляется тем, что в Украине грубо попираются права работников в области охраны зарплаты, закрепленные в Конвенции 95 и Рекомендации 85 МОТ. В ст. 12 Конвенции 95 МОТ отмечается, что “заработная плата выплачивается регулярно”, а в соответствии с Рекомендацией 85 МОТ “Максимальные сроки выплаты заработной платы должны обеспечивать такое положение, при котором заработная плата выплачивалась бы: а) не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие шестнадцать дней, для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы; и б) не реже одного раза в месяц для служащих, заработная плата которых установлена на основе месячного или годового

вого исчисления”. Принимая во внимание, что УССР ратифицировала Конвенцию 95 МОТ и Рекомендацию 85 МОТ, правительство Украины должно нести ответственность за исполнение международных норм в области охраны зарплаты. Ибо крайне низкий уровень оплаты труда и огромная задолженность по выплате нищенских зарплат являются основной причиной бедственного положения и преждевременного вымирания весомой части работающего населения Украины.

Вакханалия в области выплаты вознаграждения за труд продолжается в течение 25 лет и может стать вечным спутником украинского варианта рыночной экономики, которая действует по принципу: “Что от вас ушло, то к нам пришло” или “Чтобы одним стало хорошо, другим должно стать плохо”. По данным Федерации профсоюзов Украины (ФПУ), объединяющей более 6 млн чел., в течение января—декабря 2015 года предприятиями страны была погашена задолженность по выплате зарплаты в сумме 617 млн 128,9 тыс. грн., что составило 70% от общей суммы долга (881 млн 56 тыс. грн). Таким образом, более чем 264-миллионный долг (в грн) по предприятиям только с профсоюзами, связанными с ФПУ, остался невыплаченным. Не лучше обстоят дела в этом отношении и в текущем году. Так, в Харькове задолженность по зарплате на 6 июля 2016 года составила 140,1 млн грн всего лишь по пяти предприятиям (Харьковское государственное авиационное производственное предприятие, Харьковский приборостроительный завод им. Т.Г.Шевченко, Харьковский подшипниковый завод, Завод им. В.А.Мальшева, Научно-исследовательский институт радиотехнических измерений). В этих условиях говорить об обеспечении *достойного человека существования* в Украине не приходится.

Обещание “жизни по-новому” на президентских выборах 2015 года обернулось дальнейшим обнищанием трудового народа Украины, “тарифным геноцидом” в сфере ЖКХ и еще большим расширением пропасти между богатыми и бедными. Имущественная дифференциация населения в условиях приватизации государства олигархическими кланами привела к тому, что в 2012 году Украина заняла первое место в мире по количеству миллиардеров на 100 млрд долл. ВВП, опередив в этом отношении Швейцарию — почти в два раза, США, Бразилию, Индию — более чем в два раза, Великобританию — более чем в три раза [Гриценко, s.a.]. Это один из тех немногих показателей, где первенство Украины в мире не оспаривается даже ведущими державами “ядра”.

Во избежание социальных взрывов трудовой народ продолжают “кормить” обещаниями всяческих благ после вступления Украины в ЕС. Однако этим проектам не дано осуществиться в обозримом будущем. Во-первых, потому что Украину отделяет от стандартов ЕС дистанция огромного размера. Во-вторых, ее там никто не ждет. “Даже если бы Украине и удалось успешно выполнить программу реформ, крайне низкий показатель ВВП на душу населения в сочетании с весьма сомнительной политической культурой сделали бы украинцев очень неудобоваримой “пищей” для евросоюзного “желудка”” [Бутл, 2015: с. 69]. После недавнего референдума о выходе Великобритании из ЕС вопрос о принятии Украины в его состав отодвигается на далекое будущее, на пути к которому ЕС может развалиться на десятки суверенных осколков.

В этих условиях рассчитывать на то, что “заграница нам поможет”, Украине не приходится. Страна уже утратила способность к восстановлению своего государственного суверенитета и стоит на грани падения в экономическую пропасть, за которой последует разрушение ее территориальной целостности. В грозящей ей катастрофе виновато все общество, в том числе профсоюзы, не сумевшие возглавить рабочее движение в борьбе за интересы труда и не выполнившие функцию социальной защиты трудящихся. Плотность профсоюзов ФПУ составляет 88%, что превышает уровень юнионизации во многих западных странах. Но эффективность профсоюзов, как свидетельствует мировой опыт, зависит не только от их плотности, но и от уровня их боевитости, классового сознания рабочих, чувства пролетарской солидарности в среде наемного труда, компетентности и преданности профлидеров делу рабочего класса и т.д. Именно этих необходимых качеств не хватает профсоюзам Украины сегодня, именно эти причины не позволили рабочему движению Украины стать эффективной социально-политической силой, способной стать мощным противовесом украинскому олигархату в условиях “дикого” капитализма.

Сегодня профсоюзы находятся в обороне во многих странах. Тем не менее, в наши дни прослеживается тенденция к собиранию сил и подготовке мирового профдвижения к глобальной борьбе против засилья ТНК и ТНБ в “третьем” мире. На линии стачечных пикетов рождаются новые профлидеры, возрождающие боевые традиции профсоюзов, которые привели к существенному улучшению положения рабочего класса в западных странах после войны. Как пишет британский исследователь П.Мэйсон в своей книге “Живи, работая, или умри, сражаясь”, “противопоставляя низкооплачиваемую наемную рабочую силу развивающегося мира высокооплачиваемым рабочим Европы, Америки и Японии, глобализация заставила профсоюзные организации мыслить в международном масштабе, даже если они медленно продвигаются к действиям на международном уровне” [Mason, 2007: p. 8].

К сожалению, рядовые члены профсоюзов в нашей стране зачастую живут сами по себе, а профлидеры — сами по себе, что подтверждается тем, что сожжение Украинского и Одесского домов профсоюзов в 2014 году не привело к мобилизации профдвижения его лидерами и не вызвало никакой ответственной реакции со стороны профсоюзных масс. Не занимаются по-настоящему профсоюзами левые политические партии. Все это затрудняет развитие борьбы за интересы трудящихся в современной Украине, которая, по мнению украинского исследователя Кирилла Ткаченко, “как будто преднамеренно создана для того, чтобы показать, что преодоление каких-либо форм социального дискомфорта предусматривает преодоление капитализма” [20 років капіталізму в Україні, 2015: с. 113]. В этом контексте становится очевидным, что путь к спасению народа Украины от грозящей ему катастрофы лежит в овладении действенными формами экономической и политической борьбы за создание в стране более гуманного, более справедливого, более эффективного, более демократичного общества. Как это делалось в свое время (до начала социального реванша) в странах Северной Америки и Западной Европы с целью защиты прав человека в сфере труда и имплементации международно-правовых норм о труде.

Источники

- 20 років капіталізму в Україні. Історія однієї ілюзії / за ред. Кирила Ткаченка. — К.: ТОВ “АРТ КНИГА”, 2015. — 268 с.
- Агийон Ф.* Экономический рост, неравенство и глобализация: теория, история и политическая практика / Филипп Агийон, Джеффри Уильямсон; пер. с англ. Юлии Набатовой. — М.: Изд. дом “Дело” РАНХ и ГС, 2015. — 288 с.
- Бутл Р.* Траблы с Европой. Почему Евросоюз не работает, как его реформировать и чем его заменить / Роджер Бутл; пер. с англ. Е. Лалаян. — М.: КоЛибри: Азбука-Аттикус, 2015. — 416 с.
- Валлерстайн И.* Структурный кризис, или Почему капиталисты могут считать капитализм невыгодным / И. Валлерстайн // Есть ли будущее у капитализма? Сборник статей И. Валлерстайна, Р. Коллинза, М. Манна, Г. Дерлугьяна, К. Калхуна / пер. с англ.; под ред. Г. Дерлугьяна. — М.: Изд-во Ин-та Гайдара, 2015. — С. 23–60.
- Воейков М.И.* Политическая экономия: очерки и этюды / Воейков М.И. — СПб.: Алетейя, 2014. — 312 с.
- Гидденс Э.* Неспokoйный и могущественный континент: что ждет Европу в будущем? / Энтони Гидденс; пер. с англ. А. Матвиенко, М. Бендет. — М.: Изд. дом “Дело” РАНХ и ГС, 2015. — 240 с.
- Грищенко А.* “Украинское экономическое чудо”, или Куда ведут реформы? [Электронный ресурс] / Андрей Грищенко. — Режим доступа: http://gazeta.zn.ua/article/print/macrolevel/ukrainское-ekonomicheskoe-chudo-ili-kuda-vedut-reformy-_.html.
- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml.
- Демократия на производстве: Практика передовых стран Запада. — М.: Наука, 2001. — 157 с.
- Ковальчук Т.Т.* Бідність працюючого населення — драматична реальність українського сьогодення / Т.Т. Ковальчук // Економіка України. — 2016. — № 5. — С. 90–97.
- Котлер Ф.* Конец капитализма? 14 антидотов от болезней рыночной экономики / Котлер Филипп; пер. с англ. К. Шашаковой. — М.: Эксмо, 2016. — 288 с.
- Крауч К.* Странная не-смерть неоллиберализма / Колин Крауч; пер. с англ. — М.: Изд. дом “Дело” РАНХиГС, 2012. — 272 с.
- Куиггин Дж.* Зомби-экономика: Как мертвые идеи продолжают блуждать среди нас / Дж. Куиггин; пер. с англ. А. Гусева; под науч. ред. А. Смирнова; Нац. исслед. ун-т “Высшая школа экономики”. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. — 272 с.
- Петров А.В.* Социология профсоюзного движения : учеб.-метод. пособие / Петров А.В. — СПб.: Изд. дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2008. — 141 с.
- Права человека: сб. междунар. документов / [сост. и автор вступ. статьи Л.Н. Шестаков]. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1986. — 232 с.
- Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В.А. Ядов. — СПб.: Наука, 2006. — 426 с.
- Стиглиц Д.Ю.* Ревущие девяностые. Семена развала / Джозеф Юджин Стиглиц; пер. с англ. и примеч. Г.Г. Пирогова; вступ. статьи Г.Ю. Семигина и Д.С. Львова. — М.: Современная экономика и право, 2005. — 424 с.
- Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — Женева: МОТ, 2002. — 102 с.
- Aidt T.* Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment / Toke Aidt, Zafiris Tzannatos. — Washington (D.C.): The World Bank, 2002. — 168 p.
- Bok D.C.* Labor and the American Community / Derek C. Bok, John T. Dunlop. — N.Y.: Simon and Schuster, 1970. — 543 p.

Cole G.A. Personal Management: Theory and Practice / Cole G.A. — Eastleigh (Hampshire) : DP Publications Ltd, 1986. — 594 p.

Collins C. Billionaire Bonanza: The Forbes 400 and the Rest of Us. Wealthiest 20 people own more wealth than half the American population [Electronic resource] / Chuck Collins, Josh Hoxie. — Mode of access : <http://www.ips-dc.org/billionaire-bonanza/>.

Eurofound yearbook 2015: Living and working in Europe. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. — 91 p.

Ewing K.D. The Death of Social Europe? Collective Bargaining in Times of Austerity [Electronic resource] / K.D. Ewing. — Mode of access : <http://www.eldh.eu>.

International Encyclopedia of Economic Sociology / Eds. Jens Beckert, Milan Zafirovski. — L. : Routledge, 2011. — 773 p.

Katz H.C. Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems / Harry Charles Katz, Owen Darbishire. — Ithaca : IRL Press / Cornell University Press, 2000. — 321 p.

Kerrissey J. Collective Labor Rights and Income Inequality / Jasmine Kerrissey // American Sociological Review. — 2015. — June. — P. 626–653.

Kotz D.M. Capitalism and Forms of Capitalism: Levels of Abstraction in Economic Crisis Theory / David M. Kotz // Review of Radical Political Economics. — 2015. — Winter. — P. 541–549.

Kreps J.M. Contemporary Labor Economics: Issues, Analysis, and Problems / Juanita M. Kreps, Gerald G. Somers, Richard Perlman. — Belmont (CA) : Wadsworth Publishing Company, Inc., 1974. — 553 p.

Mason P. Live Working or Die Fighting: How the Working Class Went Global / Paul Mason. — L. : Vintage Book, 2007. — 320 p.

Mishel L. As union membership has fallen, the top 10 percent have been getting a larger share of income [Electronic resource] / Lawrence Mishel, Jessica Schieder. — Mode of access : <http://www.epi.org/publication/as-union-membership-has-fallen-the-top-10-percent-have-been-getting-a-larger-share-of-income>.

Palley T.I. Europe's Crisis Without End: The Consequences of Neoliberalism / Thomas I. Palley // Contributions to Political Economy. — 2013. — № 32. — P. 29–50.

Right to Organise and Collective Bargaining Convention [Electronic resource]. — 1949. — № 98. — Mode of access : http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243.

Roberts H.S. Roberts' Dictionary of Industrial Relations / H.S. Roberts ; Revised Edition. — Washington, DC : BNA Book, 1971. — 599 p.

Schulten T. The Troika and Multi-Employer Bargaining [Electronic resource] / Thorsten Schulten. — Mode of access : <https://www.socialeurope.eu/2013/06/the-troika-and-multi-employer-bargaining/>.

Sun R. Sipping Champagne on the Titanic: Twenty Billionaires Own More Than the Bottom Half of Americans [Electronic resource] / Rivera Sun. — Access mode : <http://www.alternet.org/economy/sipping-champagne-titanic-twenty-billionaires-own-more-bottom-half-americans>.

Taylor J.D. Negative Capitalism: Cynicism in the Neoliberal Era / Taylor J.D. — Winchester (UK) : Zero Books, 2013. — 182 p.

Walder A.G. After State Socialism: The Political Origins of Transitional Recessions. — Andrew G. Walder, Andrew Isaacson, Qunglian Lu // American Sociological Review. — 2015. — March. — P. 444–468.

Wheeler H.N. Industrial Conflict: An Integrative Theory / Hoyt N. Wheeler. — Columbia (South Carolina) : University of South Carolina Press, 1985. — 293 p.