

И. И. Шумский

Белорусский государственный университет, доцент

КРИЗИС ПРОФСОЮЗНОЙ СИСТЕМЫ В США В 80-е гг. XX в.

На каждом этапе истории США социально-трудовые отношения складывались по-разному. На закате эпохи неоллиберализма отмечается факт уменьшения трудовых конфликтов, он связан с эволюцией системы договорных отношений между трудом и капиталом.

Начиная с 1960-ых гг. коллективно-договорная система трудовых отношений находилась под жестким контролем со стороны государственного аппарата. Этому способствовали положения законов Тафта-Хартли 1947 г., Лендрема-Гриффина 1959 г., закон о Правах федеральных государственных служащих на профсоюзную ассоциацию, которые вводили значительные ограничения в отношении забастовочной активности профсоюзов. Также эти законы обязывали бизнес сотрудничать с официально созданными и зарегистрированными профсоюзами в рамках коллективно-договорной системы социально-трудовых отношений.

Данная позиция государства по отношению к профсоюзам исчерпала свои позитивные возможности к началу 1980-ых гг. Экономический кризис, вызванный необходимостью структурной перестройки экономики в условиях научно-технологической революции, а также процесс развития системы социально-трудовых отношений затронул и профсоюзное движение, которое не вписывалось в установки неоконсервативной волны.

В результате структурной перестройки экономики появилась массовая безработица, которая объективно провоцировала синдром упадка профсоюзного движения. Значительная часть производства переносилась из США за границу, где имелась дешевая рабочая сила. Оставшиеся производства оснащались робототехникой и системой рационального использования трудовых ресурсов, что привело, согласно статистики, в отраслях сферы промышленного производства к ликвидации свыше 2.500.000 рабочих мест [1]. Параллельно шел процесс перелива рабочей силы из производственного сектора в сферу услуг, которая полностью выпадала из сферы влияния профсоюзного движения. Это привело к формированию крупных групп лиц наемного труд, не вписанных в контекст коллективно-договорной системы гарантий условий труда и уровня заработной платы.

Традиционный коллективный договор в США, заключаемый при посредничестве профсоюза между трудом и капиталом, фиксировал не только вопросы заработной платы, но и оговаривал политику производственного менеджмента в деле сохранения рабочих мест, определения тарифных ставок, порядка найма, продвижения по служебной лестнице и т. п. Иногда в договорах содержались статьи об участии рабочих в прибылях компаний, накоплении капитала, приобретении так называемых «рабочих акций».

Как правило, дополнительные нетрадиционные блоки трудовых соглашений сопровождались взаимными уступками со стороны профсоюзов, а именно: признание профсоюзом прерогатив менеджмента в решении всех вопросов производственной политики, а также отказ от забастовки как средства давления для поддержания атмосферы компанейской солидарности. Кроме системы «участия», оговоренной в коллективном договоре, существовала система различных доплат «бенефициев», осуществляемых по инициативе менеджмента и владельцев бизнеса. В определенные моменты эти выплаты превышали даже доходы от зафиксированных профсоюзом в трудовом соглашении статей.

В условиях кризиса, связанного со структурной перестройкой экономики, коллективные договоры стали заключаться на все менее выгодных для трудящихся условиях. Однако профсоюз продолжал оставаться единственным посредником между трудом и капиталом. Эффективность этого посредничества в отраслях, охваченных массовой безработицей, была проблематична. Согласно статистике, в коллективных соглашениях были зафиксированы прибавки роста заработной платы: 3, 6 % – в 1982 г., 2, 8% – в 1983 г., 2,4 % – в 1985 г., тогда, когда рост потребительских цен составил 6 %, 3 %, , 4 % соответственно [2]. В этих условиях профсоюзы стремились сохранить свою посредническую роль и значение, поэтому шли на уступки бизнесу.

В качестве примера можно привести ситуацию в автомобилестроении: концерны «Дженерал-моторс», «Форд», «Крайслер» в коллективных договорах, заключенных в первой половине 1980-ых гг. резко ограничили индексацию заработной платы, отсрочили ряд выплат по социальному страхованию, отменили оплату ряда выходных дней. Компенсацией за эти уступки для профсоюза стала введение не свойственной американскому бизнесу практики участия председателя профсоюза в совете директоров, а рабочих и служащих – в будущих (послекризисных) прибылях предприятия.

Спад социально-трудовых конфликтов в 1980-ые гг. американские исследователи объясняют тем, что трудящиеся осознали тот факт, что постоянное повышение заработной платы в условиях снижения реальной покупательной способности доллара даст толчок инфляции, а в итоге это ударит по их же интересам. Кроме того, производственный менеджмент сумел разъяснить рабочим тот аспект экономической политики, который связан с негативными последствиями роста расходов на рабочую силу. Постоянный опережающий рост заработной платы и социальных выплат приводит к удорожанию стоимости производимой продукции. Вследствие этого, многие американские товары становятся менее конкурентоспособными на внутреннем и внешнем рынках. В результате – закрытие предприятий и, следовательно, проблемы для самих трудящихся.

В американских исследованиях отмечался тот факт, что трудящиеся осознали необходимость сдержанности в своих запросах в связи с пониманием экономических реальностей. Идея, что рабочие и бизнесмены сидят в одной лодке, поддерживалась все более широкими слоями.

С подачи неоконсерваторов в 1980-ые гг. по стране проводились компании голосования рабочих по вопросу о том, могут ли профсоюзы представлять их трудовые интересы в отношениях с бизнесом или нет. В условиях кризиса профсоюзы показали свою неэффективность в деле защиты интересов трудящихся. Помимо этого, параллельно формировалось общественное мнение о том, что

профсоюзы в стремлении повысить уровень оплаты труда своим членам являются одним из источников, вызвавших экономический кризис и инфляцию. В силу этого масса работников голосовала против профсоюза как посредника при заключении коллективного договора. Сама же система трудового соглашения, связанная с требованием перманентного роста заработной платы, неэквивалентной росту доходов бизнеса, также скомпрометировала себя. Профсоюзный коллективный договор стал ассоциироваться с инфляцией и экономическими трудностями, кроме того, он уже не удовлетворял чаяниям наемного работника на получение наиболее высокой оплаты за свой труд.

В этих условиях произошла структурная перестройка системы социально-трудовых отношений в США. Американский бизнес при поддержке Верховного суда и Администрации Президента осуществил процесс постепенного отказа от практики коллективного трудового соглашения, заключенного под контролем профсоюза, и стал осуществлять переход к двухсторонней контрактной системе социально-трудовых отношений: работодатель – наемный работник [3]. Эта новая система трудовых отношений отличалась большей гибкостью и соответствовала значительным структурными переменам на рынке рабочей силы и в системе социальных отношений. Таким образом, неоконсервативная волна, которая подкорректировала ценности социально-трудовых отношений в США, нанесла серьезный удар по традиционному профсоюзному движению, поставив его на грань краха как не отвечающего требованиям времени.

1. Современный капитализм: изменение в структуре и положении рабочего класса. М.: Наука, 1987.
2. Экономическое положение капиталистических и развивающихся стран. Обзор за 1984 и начало 1985 г. М.: Правда, 1985.
3. Bielka, M. Reagonomika: sukces czy porażka? Wrocław: PAN, 1991.