**Мотивация профсоюзного членства**

Вопрос о том, почему трудящиеся вступают в профсоюз и остаются в его рядах, и наоборот, чем объясняется выход какой-то их части из профсоюзов, актуален для профдвижения многих стран, в том числе и большинства стран СНГ.   
В конце 1995 года в Академии труда и социальных отношений (АТиСО) в Москве был проведен “круглый стол”, посвященный проблемам мотивации профсоюзного членства. На нем было отмечено, что в последние годы происходит выход части трудящихся из профсоюзов, хотя он и не носит “обвального” характера, и проанализированы как причины этого явления, так и возможные пути сохранения членства в профсоюзах.   
Касались данного вопроса и на международной конференции, которую в мае 1996 года провел Институт сравнительной политологии и проблем рабочего движения Российской Академии наук. На ней, в частности, говорилось о связи между степенью “юнионизации” т.е. процентом членства работников в профсоюзах, и формой собственности предприятий в той или иной стране.   
  
Словом, проблема мотивации профчленства стоит достаточно остро. То же можно сказать и о значительной части зарубежного профдвижения, где наибольший отлив из профсоюзов пришелся на 80-е гг. И хотя в последние 2 - 3 года в ряде стран Запада наметилась тенденция к некоторому росту профсоюзных рядов, процент членов профсоюзов среди трудя¬щихся остается довольно низким (от 10 проц. во Франции до менее 40 проц. в Англии и Германии). и лишь, в нескольких странах (Австрии, странах Бенилюкса и Северной Европы) он относительно высок.   
Международный отдел Исполкома ВКП постоянно следит за развитием данной проблемы в зарубежных странах. Результаты проработки этого вопроса были опубликованы, в частности, в “Вестнике профсоюзов” ( 9/92, с.35-37; 12/93, с.41), газете “Солидарность” (№ 6/94, с.15), экспресс-выпуске Профинформа ( 7/94. с.16 - 22). Однако в последнее вре¬мя появились в этом вопросе некоторые новые моменты, о которых целесообразно, на наш взгляд, знать и профсоюзам в СНГ.   
  
**Анализ причин уменьшения профчленства на Западе**Об этом на Западе (или в развитых странах рыночной экономики) говорят много. Основными объективными причинами данного явления называют следующие:   
рост безработицы, особенно длительной (свыше года), в результате которой работники либо должны совсем покидать профсоюзные ряды (безработные остаются в своих профорганизациях только в Бельгии и странах Северной Европы), либо их связь с профсоюзами ослабевает как бы естественным путем;   
появление относительно новых категорий трудящихся - частично занятых, т.е. работающих неполный рабочий день или неполную неделю; “самозанятых”- лиц, работающих на собственном малом предприятии или на своем оборудовании: надомников, включая вполне современных, работающих, скажем, на своем компьютере на дому, - все эти категории трудно поддаются юнионизации;   
изменение характера труда и его организации - под этим в первую очередь понимается широкое распространение своего рода бригадной системы при которой небольшой коллектив (5 - 8 работников) получает трудовое задание, за выпол¬нение которого ему начисляется соответствующая оплата, а распределение работы и оплаты труда производится внутри самого коллектива; в рамках данной системы профорганизация, если она создается, имеет иные функции, чем раньше, но зачастую такой коллектив просто не видит смысла в ее существовании;   
недостаточная работа профсоюзов с женщинами и молодыми работниками, которые вследствие этого уходят из профсоюза или не вступают в него; в этом смысле важным фактором становится недопредставленность этих категорий в руководящих профорганах например, в Дании женщины составляют 46 проц. членов профсоюзов, а в исполкоме профцентра ЦОПД их только 16 проц., еще хуже дело во Всеобщем союзе трудящихся Испании, где соотношение 19:9;   
воздействие на трудящихся антипрофсоюзного законодательства н практики, а также жесткой позиции предпринимателей в отношении профсоюзов; антипрофсоюзные нападки усилились с конца 70-х (в Британии) и начала 80-х гг.(в США) и возобновились с еще боль¬шей силой в нынешнем десятилетии, причем даже в тех странах, где ранее они почти не проявлялись, многие профсоюзники на Западе связывают это явление с крушением социализма в Восточной Европе и распадом СССР.   
  
Есть и факторы субъективные, зависящие в большей мере от самих профсоюзов и профработников. В их числе:   
недостаточная практическая работа профсоюзов на уровне первичек; в Дании, к примеру, опрос членов профсоюзов выявил их недовольство тем, что доверенные лица профсоюзов якобы редко вступают с ними в личные беседы, хотя по подсчетам профцентра они в среднем проводят в течение года до 20 тыс. бесед;   
ограничение в некоторых странах внима¬ния профорганизаций только членским составом, без “выхода” на неорганизованных трудящихся; это особенно характерно было для США, поэтому в ходе проводимой ныне кам¬пании по юнионизации там прибегли к неординарным мерам, о которых подробно сказа¬но ниже;   
слабый выход на непрофсоюзные средства информации; если почти каждый профсоюз и тем более профцентр имеет свой журнал или газету, то в общенациональную и провинциаль¬ную прессу, на радио и телевидение проникнуть профсоюзам непросто.   
Этот перечень трудностей, понятно, непол¬ный, но главное, и прежде всего то, что может представить интерес для наших условий, в нем, как представляется, есть.   
  
***Основные мотивы профчленства***В последние годы ряд профцентров западных стран провел социологические исследования по вопросу о том, что представляется наиболее важным в профсоюзной деятельности для членов профсоюзов, которые они, эти профцентры, объединяют. Результаты опросов могут дать, видимо, ответ и на некоторые проблемы, стоящие у нас.   
На упомянутой выше конференции в АТ и СО споры вызвал, в частности, вопрос, что нужней сегодня трудящемуся - защита профсоюзами прав и интересов работников или материальные выгоды, которые он смог бы получить от профчленства. Иными словами - привлекают его к профсоюзам “права” или “дрова”?   
Результаты опросов на Западе показывают, что на первое место среди мотивов членства трудящихся в профсоюзах почти везде вышли гарантии занятости - например, в ходе опроса, проведенного Центральной организацией профсоюзов Финляндии (ЦОПФ), такой ответ дали почти 40 проц. респондентов.   
В период увеличения безработицы, особенно длительной, трудящиеся возлагают надежду на то, что профсоюз сможет защитить их рабочие места. В свою очередь, сами профсоюзы в большинстве стран развитий рыночной экономики встают на ту точку зрения, что перед лицом массовой безработицы надо сохранять рабочие места почти любой ценой, в т.ч. даже поступаясь требованиями в области зарплаты.   
Традиционно основная функция профсоюза - борьба за повышение зарплаты - остается в числе приоритетов трудящихся при определении их отношения к профсоюзам. По данным указанного выше опроса ЦОПФ, эту причину профчленства как главную привели 34 проц. респондентов. В ходе аналогичного опроса в Швеции значительный процент опрошенных высказался в пользу не простого повышения зарплаты, а за то, чтобы профсоюзы вели работу по “выравниванию доходов в целом и зарплат в особенности”.   
  
При этом главное значение сохранению занятости придают в первую очередь работники частного сектора и преимущенственно мелких предприятий, а зарплате - общественного сектора и более крупных хозяйственных единиц. Любопытно, что приватизация госсобственности нередко приводит к усилению тяги работников приватизируемых предприятий в профсоюзы; это ярко проявилось в ходе разгосударствления некоторых секторов экономики в Да¬нии: работники приватизируемых предприятий, раньше считавшие себя достаточно защищенными в рамках госсектора и не вступавшие поэтому в профсоюзы, по ходу приватизации почувствовали необходимость в юнионизации.   
К этой задаче примыкает и деятельность профсоюзов по улучшению условий труда и сокращению рабочего времени. Последнее считают основным успехом в работе профсоюзов 60 проц., а достижения в области охраны труда и производственной среды в целом - 30 проц. опрошенных членов ЦОПФ. Правовую защиту высоко оценили только шведкие трудящиеся. Они же назвали в числе важных аспектов профработы защиту заболевших коллег и содействие в организации профессиональной подготовки и переквалификации на производстве.   
  
Те функции, какие кое-кто у нас считает “несвойственными” профсоюзам, располагаются чуть, ниже: организацию профсоюзами досуга назвали важным достижением около 40 проц. опрошенных членов ЦОПФ, работу профсоюзов с детьми - 52 проц. шведских респондентов. “Дрова” как таковые. т.е. получе¬ние от профчленства материальной выгоды, вообще упоминаются довольно редко, хотя, как будет показано дальше, косвенные льготы участие в профсоюзах их членам дает.   
В последние годы растет значение “идеоло¬гических” побудительных причин членства в профсоюзах. Если в опросе в ЦОПФ лишь 10 проц. назвали причиной вступления в профсо¬юз желание “быть частью рабочего движения”, то в Нидерландах “коллектив как мотивацию” определили почти 40 проц. опрошенных членов основного профцентра страны. Одним из главных притягательных факторов назвали работу профсоюзов по равноправию трудящихся женщин участники опроса в Швеции.   
  
Руководящие круги западного профдвижения придают существенное значение результа¬там социологических опросов как показателю настроений масс и делают из них практические выводы. В результате возникают некоторые новые моменты в профсоюзной работе, о которых следует вкратце сказать.   
  
**Меры по привлечению трудящихся в ряды профсоюзов**В данном контексте не имеется в виду перечислять или анализировать традиционные ме¬тоды привлечения трудящихся в профсоюзы или закрепления профчленства. Ясно, что чем лучше работает профсоюзная организация любого уровня, тем больше шансов у нее со¬хранить или расширить свои ряды. Здесь будут рассмотрены только относительно новые методы работы в области мотивации профчленства или те, что у нас мало известны.   
  
***1. В области организационной работы.***Стремление сформировать оргструктуру профсоюзов таким образом, чтобы максимально возможно учесть разнообразные потребности членского состава профорганизаций, всегда было и остается путеводным при любых оргреформах в профдвижении. Новыми тут можно считать несколько моментов.   
Прежде всего, появление неосвобожденного, разумеется, профорганизатора в малых трудовых коллективах о которых было уже сказано. Одним из зачинателей этого были профсоюзы в фирме “Фольксваген”(Германия), где в то же время начались призывы изменить сами целеустановки профорганизаций: “Меньше быть сторожевым псом, больше - участником в разрешении проблем, возникающих на производстве”.   
Стремление иметь профработников, занимающихся проблемами порой небольших, но специфических категорий трудящихся - в частности, женщин и молодежи. Если наличие отдельных подразделений для этих категорий скорее исключение, чем правило (Германия, Дания) , то введение для них зачастую неофициальных квот при избрании руководящих профорганов разного уровня или проведение отдельных мероприятий становится все более частым явлением.   
Когда на предприятии или в отрасли появляются иного рода специфические категории работников, профсоюзы стараются реагировать и на это, недавно американский профсоюз работников пищевой промышленности и торговли, учитывая национальный состав трудящихся отрасли, нанял “оргэнайзеров”, т.е. людей для вовлечения работников в профсоюз из числа лиц, знающих вьетнамский и лаосский языки, и выпустил листовку о профсоюзе на 14 различных языках, какие являются родными для части трудящихся; это дало результат в виде притока новых членов в этот союз.   
Чтобы учесть потребности профорганизаций малых предприятий, профцентр Сингапура пошел на создание так называемого межотраслевого союза (Gепега1 GгапсЬ), к которому должны примыкать профорганизации без четко выраженного отраслевого профиля, преимущественно малые по размеру.   
Одновременно с этой тенденцией проходит и укрупнение отраслевых организаций - образование крупноотраслевых “картелей” в Северной Европе, слияние родственных (иногда и не очень) профсоюзов и т.п., о чем нами были также опубликованы различные материалы.   
Несмотря на законодательное запрещение систем “закрытого цеха”(о6язательного членства в профсоюзе как условия найма на работу) в Британии и некоторых других странах и “чек-офф” (автоматического отчисления профвзносов из зарплаты членов профсоюза) во Франции, обе эти системы, в значительной мере “привязывающие” работников к профорганизации, продолжают в том или ином виде фактически существовать.   
  
***2. В области колдоговорной работы и участия трудящихся в управлении производством.***В весьма важном вопросе о том, должны ли условия заключаемых профсоюзом колдоговоров распространяться на всех работников данной производственной единицы или только на членов профсоюза, в последнее время видны противоположные тенденции.   
С одной стороны, в западноевропейских странах, где традиционно действие колдоговора распространялось на всех работников соответствующего предприятия, слышатся призывы к пересмотру такого порядка. Например, в Германии на уровне руководства профцентра ОНП стали высказываться мнения о том, что выгоду от результатов коллективных переговоров должны получать только те, кто вклады¬вает в них свои усилия, средства и риск (угроза забастовки и т.п.). С другой стороны, в США все больше трудящихся, не входящих в профсоюз, вступают в так называемую переговорную единицу, т.е. делают взнос в профорганизацию, ведущую коллективные переговоры, и получают взамен пра¬во пользования результатами переговоров. А результаты эти достаточно существенные - по данным известного американского специалиста по проблемам профдвижения проф. Г.Келбера, зарплата, закрепленная в колдоговоре, может на треть превышать жалованье работников, не охваченных этим документом. Ни та, ни другая тенденция - по крайней мере пока - не подошли к переломной стадии, но отмече¬ны быть должны. Развивается еще одна тенденция - включение в коллективные соглашения большего числа условий, выгодных трудящимся. Это, скажем, “колдоговорные пенсии”(АТР) в Норвегии, дающие право на досрочный вы¬ход на пенсию с сохранением определенной части заработка до наступления срока полного пенсионирования. Или фиксация в коллек¬тивных соглашениях обязанности работодателя оплачивать какую-то долю расходов первички соответствующего предприятия. Или оплата по колдоговорам затрат на культурно-досуговые мероприятия профсоюзов и т.п.   
Стремятся профсоюзы повысить свою роль в органах участия в управлении производством (советах директоров, производственных советах) и трехсторонних органах. Сейчас наиболее ак¬туальным является создание и начало практической деятельности советов “европейских предприятий” в транснациональных концернах, о чем также имеются отдельные разработки.   
Во всяком случае, практика показывает, что членство в профсоюзах тем выше, чем больше трудящиеся ощущают свою причастность к процессу принятия касающихся их решений через профорганизации или с их помощью.   
  
***3. В области правовой защиты.***Поскольку значительное количество вопросов трудовых отношений решается в странах Запада в судеб¬ном порядке, проблема юридической защиты трудящихся имеет особую важность.   
Из новых моментов здесь можно отметить идею предоставления платных и бесплатных юридических услуг, выдвинутую шведским со¬юзом промышленных служащих. Суть ее состоит в том, что каждая правовая услуга, которая может быть оказана профсоюзом, оценивается в определенную сумму - к примеру, предста¬вительство нечленов профсоюза на коллектив¬ных переговорах - в 300 шв.крон (45,5 дол. США с каждого желающего такого представительства, поиск работы через компьютерную систему профсоюза - 250 крон, юридическая консультация - 600 крон в час, причем все эти цены заметно ниже общенациональных. Для членов профсоюза предоставляются существенные скидки с этого “прейскуранта” , а можно вообще приобрести статус некоего “привилегированного” члена, которому, при условии вне¬сения значительного размера взноса, практически все юридические услуги оказываются профсоюзом бесплатно.   
Есть и некоторые другие правовые льготы для членов профсоюзов. Так, учитывая сложность налогового и иного законодательства во многих западных странах, профсоюзы предос¬тавляют своим членам услуги в области запол¬нения налоговых деклараций, планирования финансовых условий семейного бюджета, бесплатные консультации в вопросах заключения страховых договоров и т.п.   
Особо стоит вопрос о социальных льготах для трудящихся через профсоюзы. В странах Северной Европы практически все страхование по безработице сосредоточено в руках профсоюзов. Одновременно с уплатой профвзносов работник - член страхкассы по безработице выплачивает и месячный взнос в эту кассу. Профсоюз платит из нее трудящемуся, который стал безработным, причитающееся ему пособие по безработице. Наличие значительных сумм, аккумулирующихся в этой связи в руках профсоюзов, дает, с одной стороны, им существенные финансовые возможности, по крайней мере для свободного обращения с этими средствами на денежном рынке, а с другой - привязывает работника к профорганизации, которая орга¬низует его обеспечение и в случае прекращения трудового контракта.   
Сродни этому права (и обязанности) проф¬союзов в области охраны труда и техники безопасности. В странах Северной Европы законодательно закреплено право трудовой инспекции, в которой на уровне предприятия задействованы представители профсоюзов, представлять трудящихся при решении ряда вопросов безопасности труда. Еще в 1989 г. Со¬вет профсоюзов стран Северной Европы (СНОБ) опубликовал Белую книгу с требованием дать трудовой инспекции с участием профсоюзов право закрывать производства с угрозой нарушения нормативов охраны труда, как это было в Советском Союзе (хотя, разумеется, СНОБ ссылок на опыт СССР не делал). Удовлетворено это требование не было, но сама постановка вопроса знаменательна.   
  
***4. В области пропаганды.***Существенным моментом является пропаганда профсоюзов как организаций единения и защиты трудящихся, организаций их солидарности. Средства массовой информации (СМИ), как правило, не предоставляют профсоюзам Запада простора для их информационно-пропагандистской деятельности. Конечно, каждый уважающий себя профсоюз, не говоря уж о национальных профцентрах, на практике располагает своими печатными изданиями, а иногда и радио и телевизионными передатчиками для распространения информации о своей деятельности.   
Но, не доверяя таким возможностям, профсоюзы Запада периодически проводят кампании по вербовке новых членов, опираясь на собственные кадры. Во многих профцентрах и отраслевых профсоюзах установлены своего рода тарифы на количество новых членов, привлеченных тем или иным “вербовщиком” или особо отличившейся профорганизацией. За это выдаются премии чисто материального характера. Применяются и меры морального поощрения. Так, в профсоюзах ряда стран существуют разного рода грамоты или почетные значки, об исчезновении которых у нас выражали сожаление участники конференции в АТиСО. Очень празднично, например, вручаются “золотые знаки” на ежегодных съездах Британского конгресса тред-юнионов.   
  
***5. В области практической работы.***Большинство профцентров Запада и ряд крупных отраслевых союзов имеют возможности предоставлять своим членам чисто материальные преимущества и льготы. Это делается в форме всякого рода скидок в принадлежащих профсоюзам банках, страховых компаниях, туристских бюро и других коммерческих предприятиях.   
Недавно сообщалось, например, что шведский профсоюз учителей приобрел контрольный пакет акций компьютерной фирмы, которая составляет программы для обучения и торгует “хардвэром”. Теперь с помощью этой фирмы преподаватели школ - члены профсоюза получают значительные скидки на учебные компьютерные программы и на покупаемые ими домашние персональные компьютеры.   
В США в 80-х гг. была провозглашена “программа профсоюзных привилегий”. Согласно этой программе профцентр АФТ - КПП: ввел собственные кредитные карточки, при помощи которых члены профсоюзов расплачивались за покупки и вели банковские операции; оплачивал - полностью или частично - расходы при обращении членов профсоюзов в суды или к адвокатуре; давал существенные скидки при страховании жизни, льготные займы и т.д.   
В аппарате АФТ - КПП имеется специаль¬ный отдел, занимающийся “профсоюзной символикой”. И это не только продажа, скажем, маек с эмблемой профцентра или значков. Если . к примеру, какая-либо фирма захочет подчеркнуть хорошие отношения с профсоюзом, АФТ - КПП продает ей право напечатать со¬ответствующее уведомление об этом на ее блан¬ке или укрепить на здании фирмы эмблему профцентра. Помимо финансовой выгоды, это дает профсоюзам и моральный выигрыш.   
Международная федерация частных служащих (ФИЕТ) опубликовала целый список “профсоюзных приманок”, применяемых в разных странах для пополнения и закрепления рядов профсоюзов. Среди них - предоставление детям членов профсоюзов бесплатного входа в “Диснейленд”, скидки на посещение кинотеатров и др. Многие профсоюзы с учетом отраслевой или местной специфики проявляют большую изобретательность в этом направлении.   
В качестве вывода можно отметить, что различного рода меры, применяемые профсоюзами для закрепления и расширения профчленства, дают определенные результаты, хотя и не могут, конечно, “перевесить” объективные факторы, воздействующие на степень юнионизации трудящихся в том или ином направлении.   
Международный отдел Исполкома ВКП *февраль 1997*