

АЛЕКСАНДР
ШЕРШУКОВ

ПРОФСОЮЗНАЯ
ИДЕОЛОГИЯ

2.0

Александр Шершуков

Профсоюзная идеология 2.0

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=69191188

SelfPub; 2024

Аннотация

«Профсоюзная идеология 2.0» это существенно переработанное и дополненное издание по сравнению с первой книгой «Профсоюзная идеология», которая появилась в 2012 году. Новые явления общественно-политической жизни, экономические реалии, технологические изменения, удачный и неудачный опыт профсоюзной работы – осмыслены автором применительно к базовым понятиям профсоюзной идеологии. Мир меняется, и профсоюзы должны понимать эти изменения, также меняясь.

Содержание

От автора	4
Труд – зарплата – профсоюз	6
Как менялись условия труда	8
Как появился профсоюз	11
Как работает профсоюз	13
Как изменялся профсоюз	15
Почему собственник недоволен профсоюзом	18
Профсоюз под давлением	21
Профсоюзные термины	27
Что такое профсоюз?	29
Профсоюз и труд	30
Две стороны одного труда	32
Как дуруют работника	34
Конец ознакомительного фрагмента.	37

Александр Шершуков

Профсоюзная идеология 2.0

От автора

В 2012 году вышла первая книга «Профсоюзная идеология». Написал я ее потому, что на тот момент содержание профсоюзных идей, суть работы и проблемы излагались либо бюрократическим языком, либо восторженно мотивирующим. А хотелось чего-то простого, реалистичного и не очень длинного. Прошло 10 лет. Судя по тому, что профактив раскупил 11 тысяч экземпляров брошюры, интерес к тексту был.

Почему потребовалось его дописать и переписать?

За эти годы изменилась структура экономики (роботизация, самозанятость, дистант, платформенная занятость). К нам в гости пришел ковид. Естественно, все это влияет на профсоюзы, принуждая меняться «снаружи» (методы работы с аудиторией) и «внутри» (прививка новых технологий к древу профсоюзных идей). Поэтому старую книжку нужно было переделать на новый лад. Оставляя то, что «нетленно», и добавив то, что стало важным и новым за эти го-

ды. И осмыслив приобретенный с первого издания личный опыт. Базовые ценности профсоюзов остаются неизменными. А вот мотивация людей, технологии и внешние факторы существенно изменились. Значит, нужно менять не только профсоюзную «упаковку», но и вливать классическое профсоюзное «вино» в новые «меха». Получилась «Профсоюзная идеология 2.0». Она похожа на исходник. Но немного старше, опытнее и – актуальнее.

Труд – зарплата – профсоюз

Одна из самых постоянных вещей в жизни человека – это работа, труд. Человек может работать ради своего удовольствия. Творческий труд становится для людей подлинным счастьем.

Но творчество и труд не всегда совпадают. Результаты труда важны не только реализацией творческого полета (там, где он есть). Как писал Александр Пушкин, «не продается вдохновенье, но можно рукопись продать». Есть у человека радость труда или нет ее – большинству населения Земли приходится регулярно работать за плату. Люди вынуждены продавать свой труд. Христианская религия, кстати, определяет работу за воздаяние как божественное проклятие человека («в поте лица твоего будешь есть хлеб», было сказано Адаму после изгнания из Эдема). Труд – не вопрос доброй воли человека. Это обязанность, необходимое условие выживания. Кто не работает – не ест.

На работе – даже если за нее много платят и созданы нормальные условия труда – человек сталкивается с проблемами. Он может попытаться решить их самостоятельно, в одиночку. Может попытаться решить их коллективно, вступив в профсоюз. Вокруг идеи профсоюза много нагромодилось разных недоговорок и недопонимания со всех сторон. Поскольку профсоюз затрагивает важнейшие интересы работо-

дателя, работодатель часто сознательно говорит неправду о том, для чего профсоюз нужен, чего он добивается.

Но это полбеды. К сожалению, очень часто и сам профсоюз не в состоянии просто и понятно рассказать работнику, за что он борется, как, почему он борется именно так. Много говорят о разных технических приемах профсоюзной борьбы – но для любой техники нужна идея. А идея часто существует только как набор примитивных агитационных штампов. Другая проблема: идеологию путают с демагогией. В результате человеку, который захочет понять, чем занимается профсоюз, приходится выбирать между враньем работодателя, агитками или высоконаучными трактатами, которые никак не привязаны к жизни.

Так вот, здесь не будет ни вранья, ни агиток, ни излишней научности.

Попробуем разобраться, как появился профсоюз, в чем заключается профсоюзная идея и как она работает на практике.

Как менялись условия труда

Современные условия, в которых работают люди, появились в большинстве стран только к середине XX века. Восьмичасовой рабочий день. Нормы, связанные с охраной труда, техникой безопасности. Пенсионная система.

Нужно подчеркнуть, что практически ни одно из этих условий не было предоставлено работодателем по его собственной инициативе. Были более и менее социально ориентированные собственники. Но, как правило, каждое из позитивных изменений было инициировано не работодателем. Даже государственная пенсионная система, впервые возникшая в Германии в конце XIX века при канцлере Отто Бисмарке, была ответом на рост социальных требований, которые предъявляли немецкие рабочие союзы.

Уже первые – довольно скромные – претензии работников вызывали ожесточенное сопротивление работодателей. Когда сегодня «ученые экономисты» пытаются доказать, что работник-де мало работает и нужно заставить его работать интенсивнее, – это детский лепет по сравнению с ухищрениями «ученых экономистов» конца XIX века. Современному человеку сложно вообразить, например, что в то время эти «ученые» даже требование сократить рабочий день до 12 часов оценивали как неприемлемое, могущее разрушить экономику. В этом смысле расстрел рабочих Чикаго 1 мая 1886

года представлял собой, как это ни покажется сегодня странным, «естественную» реакцию власти на действия «бессловесных механизмов», предназначенных исключительно для работы.

В XX веке огромную роль в росте социальных достижений работников всего мира сыграл советский эксперимент. В течение семидесяти лет сам факт наличия СССР вынуждал западные государства и бизнес соответствовать советскому вызову, в связи с рассматриваемым нами аспектом – вызову социальному.

С развалом СССР уже через несколько лет начался медленный демонтаж «социального государства» в Западной Европе и США. К началу XXI века этот демонтаж только ускорился. Отпущенный на волю, финансовый спекулятивный капитал за десятилетие не только привел экономику в состояние постоянного кризиса. Этот кризис активно использовался для снижения уровня социальных гарантий работникам. Как наиболее яркий пример – моментальное, буквально в течение трех лет проведенное почти во всех развитых странах Западной Европы повышение пенсионного возраста.

Одновременно с падением уровня гарантий, имевшихся у работников, происходит невиданный рост доходов транснациональных корпораций и наиболее обеспеченной части общества.

Иногда можно слышать утверждения о росте доходов

большинства. Со ссылками на появившиеся новые технические приспособления, доступные многим. К примеру – на мобильные телефоны. Это, конечно, прогресс. Но сравнивать эти приспособления нужно не с сигнальными кострами первобытного строя, не с тамтамами африканских племен или телеграфом XIX века. Подобное нужно сравнивать с подобным! Правильнее сравнивать мобильный телефон сегодняшнего работника, купленный иногда в кредит, с персональным самолетом сегодняшнего крупного менеджера.

Сегодня единственной структурой в мире, которая продолжает бороться за права работника и тормозить социальный откат, остается профсоюз. По сути, существенная часть западного мира (его бизнес-сообщество) тратит сегодня средства, освободившиеся от холодной войны, на борьбу с профсоюзами.

Как появился профсоюз

Некоторые историки считают, что профсоюзное движение возникло еще во времена средневековых английских гильдий. Но как массовое и современное нам явление профсоюзы начали формироваться с развитием капитализма в XIX веке. А точнее – с увеличением числа наемных работников на промышленных предприятиях. И, кстати, с увеличением числа таких же наемных работников в сельском хозяйстве. То есть – в чистом виде пролетариев. Людей, обладающих ТОЛЬКО своей рабочей силой, которую их, по сути, вынуждали продать работодателю. Силой, которую работодатель пытался (и пытается) купить по минимальной цене.

Сначала работник продавал свой труд за «что дадут», чтобы не умереть сразу. Но длилось это недолго. Предоставленный сам себе собственник с успехом платил работнику не то что минимум, а деньги, на которые тот был вынужден вести буквально скотское существование. «Скотское» – это не лирическое преувеличение. Жизнь наемных работников еще в начале XX века на родине капитализма и профсоюзов, в Англии, представляла форму существования полудикую и неприемлемую. Научные труды и художественная литература того времени заполнены описаниями нищенских нор, в которых жили люди. Подчеркну – работающие люди. Уже в то время это очень контрастировало со стоимостью произ-

водимой ими продукции. Постепенно работникам становилось ясно: они производят на несколько порядков больше, чем выплачивается им в качестве зарплаты. Именно развитие самосознания этих работников, понимания ими своих реальных – в первую очередь экономических! – интересов вызвало к жизни сначала стихийный протест, потом – все более и более организованные структуры. Вначале появлялись отдельные «первобытные» профсоюзные организации в рамках одной компании. Далее они, как бегущие по стеклу капли воды, сливались в профсоюзы одной отрасли. И наконец – возникли национальные профсоюзные центры и международные профсоюзные объединения. На этом историческом пути серьезное развитие проделали права и возможности профсоюза, зафиксированные в законодательстве. На заре рабочего движения для всех стран мира был одинаков запрет на объединение в профсоюзы. За создание профсоюза сажали в тюрьму. Только развитие, численный рост и активность профсоюзных структур сдвинули с места бетонные законодательные запреты и поэтапно создали систему трудового законодательства, включающую права профсоюзов.

Как работает профсоюз

Профсоюз – объединение работников, которые жертвуют деньги (в виде взносов) в общий котел, тратят усилия и свободное время (это характерно для профсоюзных активистов), чтобы с помощью слияния ресурсов иметь возможность на равных конкурировать с собственником в борьбе за справедливое распределение дохода.

Профсоюз – это люди и идеи, которые ими движут, это структуры и процедуры, по которым структуры работают. Профсоюз может выступать в разных формах. Как профсоюзная организация на предприятии. Как отраслевой профсоюз, частью которого являются и профорганизации, и региональный комитет, координирующий множество профорганизаций. Как национальный профцентр, в который объединяются отраслевые профсоюзы и региональные профобъединения (последние состоят из региональных комитетов разных отраслевых профсоюзов на конкретной территории). Как профсоюзный активист, занимающийся делами профсоюза за плату (освобожденный от основной работы) или без платы (неосвобожденный). Как член профсоюза, выплачивающий взносы.

В каждом из этих образов профсоюз преследует свои множественные цели, которые прямо или косвенно служат росту благосостояния и росту безопасности членов профсоюза.

Профсоюз проводит переговоры, публичные акции, чтобы в итоге добиться выгодного соглашения (колдоговора) для членов профсоюза на предприятии, в отрасли, регионе, стране.

Такова общая схема.

Но на каждом структурном уровне профсоюза каждый активист или член профсоюза может в любой момент оказаться под давлением. И это нормально, поскольку профсоюз занимается действительно серьезным делом – он влияет на распределение денег и власти.

Как изменялся профсоюз

По мере развития капиталистического общества изменялись и профсоюзы. По мере усложнения стоящих перед работниками проблем усложнялась и профсоюзная структура. Вначале профсоюз заключал соглашение (коллективный договор) на уровне одного предприятия. Позже, по мере создания национальных компаний и монополий, возникла потребность в соглашениях на уровне отрасли. Рост государственного регулирования привел к необходимости соглашений на уровне региона или страны.

На заре своего возникновения профсоюзы развивались по мере заинтересованности в этом работников – снизу вверх. Достигнув определенного уровня, профсоюз начал инициировать возникновение новых организаций, вступление в него новых работников. Это сделало более сложным его внутреннее строение. Наряду с энтузиастами – профактивистами, которые в свободное от работы время агитировали, организовывали, вовлекали, – появилась отдельная группа профессиональных профсоюзных работников. То, что ранее выполнялось активистами в свободное от основной работы время, для некоторых из них становилось оплачиваемой за счет членских взносов работой на профсоюз. Так внутри него возникли специализированные управленческие группы: выборные профсоюзные работники и наемные проф-

союзные специалисты (профаппарат). Управление большой структурой (правовая поддержка, финансы, информация и т. д.), участие в переговорах с работодателем требовали от профсоюзных работников соответствующих знаний и умений. Кроме того, эта работа требовала большего времени, ее было сложно совмещать с «основной». Появление обученных специалистов увеличило эффективность организаций работников. В чем был минус?

Создав внутри себя группу «наемников», профсоюз столкнулся с той же проблемой, что и любой работодатель: интересы работника могут столкнуться с интересами работодателя. А если профсоюзный «наемник», по сути, управляет деятельностью организации, эта деятельность может невольно переключиться с интересов членов профсоюза на интересы профсоюзной структуры. То есть структура, созданная для работы на членов профсоюза, начнет работать на себя.

Парадокс в следующем. Если использовать терминологию бизнеса, «собственником», или «акционером», профсоюза является член профсоюза. Его коллективное мнение (в идеале) должно формировать политику организации. Но этот «собственник», ежедневно работая, по сути, передоверяет (делегирует) свои полномочия, «нанимая» (выбирая) профсоюзных руководителей, которые, в свою очередь, в прямом смысле слова нанимают профсоюзных специалистов. И дальше в известном смысле именно эти «наемные работники»

уже формулируют по своему усмотрению наиболее важные текущие задачи и для себя, и для «акционера». Минус в том, что в определенный момент, при отсутствии у «акционера» реальных форм контроля, структура может оказаться замкнутой на себя. На свои интересы.

Да, это минус. Но вообще-то как любой человек может заболеть, так и в профсоюзной организации и у профсоюзных лидеров, у специалистов могут проявиться черты оторванности от интересов тех, для кого они призваны работать. Такая опасность присутствует всегда. Но эта болезнь не специфична для профсоюзов. Любая партия по мере роста сталкивается с возможным конфликтом «член партии – аппарат партии». В любом государстве возникает вопрос контроля избирателя за избранными им депутатами или за качеством работы не избранного им госаппарата. Вопрос в эффективных формах контроля со стороны «акционеров», в случае профсоюза – контроля со стороны членов профсоюза. В этом нет ничего ни нового, ни удивительного. Регулярное преодоление подобной проблемы – задача любой организации.

Почему собственник недоволен профсоюзом

Вроде бы все просто. Профсоюз – это объединение работников. Причем такое объединение, которое создается по воле самих работников. И – для защиты их интересов. В основном тех интересов, которые возникают в процессе труда. И не просто труда (работать любой человек может и для себя, «для души»), а именно в процессе работы по найму. То есть тогда, когда произведенный товар (в виде полученных за него денег) работнику принадлежит не полностью, а только некоторая его часть. Другая же часть товара (по сути – денег) остается в распоряжении собственника предприятия («хозяина»). Работник хочет соблюсти свои интересы, получив больше денег за свой труд, работая в приемлемых условиях. Но одновременно на те же деньги претендует и собственник. Каждая из сторон считает, что вложила в продукт больше усилий, таланта и пр. Каждая по-своему оценивает справедливость распределения полученного дохода. И, апеллируя к справедливости, претендует на большую часть денег, полученных за товар. Каждая из сторон прилагает усилия, чтобы добиться своего.

Но каждая из сторон обладает разными возможностями. У собственника по определению больше ресурсов. Больше

денег. Больше возможности привлечь юристов. Больше шансов добиться принятия нужных ему законов. Или признать какие-то действия работника незаконными.

У отдельного работника такие возможности, как правило, отсутствуют. И в результате при типичном столкновении интересов собственника и единичного работника в подавляющем большинстве случаев выигрывает собственник. Кинематографические примеры, когда герой-одиночка побеждает корпорацию, суд и чиновников, только подчеркивают исключительность таких случаев. И питают иллюзии.

Примерно в середине XIX века, с развитием капитализма, работники начали понимать: чтобы успешно защитить свои отдельные, индивидуальные интересы, им необходимо увеличивать свои ресурсы, складывая вместе свои отдельные, пусть и небольшие, деньги и усилия.

Немного денег и немного усилий, сложенные вместе, привели к новой форме самоорганизации работников – к созданию профсоюза.

Все вроде бы просто.

Но почему тогда такая «простая» вещь, как профсоюз, не объединяет всех наемных работников? Почему многие из них не вступают или выходят из профсоюза? Почему можно часто слышать упреки в его адрес? Почему некоторые его специалисты работают как бюрократы или просто бездельничают?

Чтобы ответить на эти вопросы (и не только на эти), нуж-

но вначале понять, что многие и обоснованные, и надуманные претензии к профсоюзу вызваны... сутью его деятельности.

Профсоюз – это структура, которая «перетягивает» деньги в пользу работника.

Если бы профсоюз просто занимался проповедью добра – собственник относился бы к нему как к группе «блаженных».

Если бы профсоюз понимал заработную плату работнику как милость или акт доброй воли собственника – любой собственник поощрял бы создание профсоюза.

Если бы профсоюз не пытался объединить средства и усилия работников для активного воздействия на собственника – к профсоюзу относились бы с сочувствием. Как относятся с сочувствием к любым благотворительным структурам, у которых нет ни материальных ресурсов, ни солидарных действий.

Но стоит только собственнику заподозрить профсоюз в реальных попытках «перетянуть» деньги в пользу работника – на организацию работников начинают давить.

Профсоюз под давлением

На протяжении всей своей истории, в странах с различными экономическими и политическими системами, профсоюзное движение всегда испытывало и испытывает огромное давление. И не только со стороны собственника-работодателя.

Работодатели стремятся максимально ослабить профсоюз, который пытается перераспределять «их» деньги.

Государство хочет контролировать и влиять на все, что находится в «его» пределах.

Партии нуждаются в очередных «приводных ремнях».

Это давление может осуществляться грубо, вплоть до силовых акций. А может – «удушением в объятиях». Вовлечением в процесс бесцельных и бесконечных переговоров. Включением в череду «высочайших» комиссий, которые ничего не решают.

Но давление на профсоюз не ограничивается этим.

Внутри своей структуры профсоюзы всегда были и будут раздираемы противоречиями.

Да, члены профсоюза обладают общими интересами. Но это общие интересы в самом общем виде. На практике члены не только разных профсоюзов, но иногда одного часто тянут каждый в свою сторону, руководствуясь частным – узкопрофессиональным или местечковым – интересом. Собствен-

ник повышает цены на свой товар (топливо, сервис или продовольствие) – недовольны все, растут расходы. Все – кроме представителей конкретного профсоюза, который может получить дополнительный источник для повышения зарплат своих членов. И перед профсоюзами встает вопрос: как примирить разные интересы членов разных профсоюзов?

Это вопрос, ответить на который можно, только рассматривая себя как часть профсоюзного движения, которое должно внутри себя достигать общего мнения. Не вынося разногласия на суд внешней, пристрастной и недоброжелательной аудитории, преследующей часто цели, противоположные профсоюзным. Сначала заплатите взнос, вступите в организацию – и получите право голоса!

Для того чтобы добиться повышения своей эффективности в условиях внешнего давления, внутри самих профсоюзов разных стран, с разными экономиками, не смолкают споры. Спорят о своем «правильном» строении. Призывают ужесточить дисциплину внутри и усилить «контроль над оторвавшимися верхами». Спорят, что лучше: активнее использовать ресурсы политической партии – или создавать свою партийную организацию? Или вообще отгородиться от партий и «не мараться о политиканов»? Двигать вперед молодежь – или опираться на проверенных активистов? Жертвовать ли соцгарантиями в колдоговоре и индексацией зарплаты ради сохранения рабочих мест? Менять ли председателя первичной организации, с которым не сработался соб-

ственник, ради установления нормального диалога профсоюза и работодателя?

Эти вопросы возникают перед любым профсоюзным активистом в любой стране. Как они решаются? По-разному. Более-менее одинаково – в стабилизировавшихся, экономически и организационно сильных профсоюзах. Ситуативно – в профсоюзах, испытывающих внутренние проблемы.

Ресурсы у каждой профсоюзной организации разные. Могут ли быть одинаковыми принципы, которые отстаивает профсоюз? А если эти принципы кажутся излишне «морализаторскими»? Что, если на отстаивание принципов нет ресурсов? Впрочем, точно так же некоторые современные человеческие общества признают излишними многие моральные нормы. (Забывая, кстати, что одной из качественных особенностей человеческой эволюции является усложнение общества и увеличение искусственных, на первый взгляд, ограничений, которые в нем возникают.)

Часто в профсоюзной среде есть разное понимание целей профсоюзов. Есть разное понимание методов, которые допустимы и недопустимы для достижения этих целей. Есть, наконец, разное представление о сути профсоюзов и формах управления ими.

С одной стороны, это вполне естественно. Невозможно привести к единому шаблону организации с разной структурой, отраслевой спецификой, наконец – историческими традициями. Формируясь в каждой стране под влиянием мест-

ной специфики – нации, общества, государства, – профсоюзы не могут не отличаться друг от друга.

Но, с другой стороны, вот что интересно: при всей уникальности каждого профсоюза у него есть абсолютно стандартные проблемы. И есть стандартные же формы давления, которое он испытывает.

Это давление, внешнее и внутреннее, начавшись с возникновением профсоюзов, не уменьшается и сегодня. Гораздо активнее, чем еще несколько лет назад, профсоюзное движение испытывают на излом. И в период экономического роста (денег больше), и в период экономического кризиса (денег меньше) можно слышать заявления работодателей или чиновников о «недееспособности», «корысти», «устарелости» профсоюзов. По существу, эти заявления можно было бы воспринимать со смехом. Со смехом – хотя бы потому, что в части перераспределения денег профсоюз является прямым конкурентом собственника. И собственник действует по отношению к профсоюзу точно так же, как и по отношению к экономическому конкуренту: пытаясь ослабить своих противников. Формируя с помощью денег и своего влияния общественное мнение, бизнес и государство подобными заявлениями ежедневно пытаются подточить влияние своего конкурента – профсоюза. Критикуя организацию работников, бизнес хочет получить «более эффективные профсоюзы» не для работника, а для себя. То есть в том виде, в каком профсоюз наименее эффективен для работника.

Эффективность профсоюза для работника оценивается в росте дохода, соответствии дохода нормам экономической и общественной справедливости, улучшении условий труда. Если этого нет – спорт, праздники, культурные мероприятия на предприятии не делают профсоюз эффективным. Перефразируя классику, мероприятия по работе с персоналом – это опиум для профсоюза и работника (в значении XIX века: обезболивающие, но отвлекающие от реальных проблем).

В ситуации организованного, «стандартного» давления разные представления членов профсоюза о его целях, методах и формах работы наносят ему ущерб. И активисты, и рядовые члены организации работников должны одинаково понимать и разделять базовые профсоюзные принципы. Эти принципы должны быть приняты на уровне общественного мнения внутри самих организаций. Как ни странно, но в более-менее законченном виде такие принципы не сформулированы. То есть о том, чем занимаются профсоюзы, конечно же, пишут. Но между абстрактной идеей и практической деятельностью отсутствует «адаптер».

«Для чего профсоюзы?» – «Для защиты интересов работников!» – «Так ведь и собственник считает (точнее – говорит), что защищает интересы работников...»

...Диалог окончен.

Значит, необходимо не только сформулировать базовые принципы практической профсоюзной идеологии. Нужно также определить, как эти базовые принципы должны реа-

лизываться в повседневной профсоюзной работе.

Профсоюзные термины

Внутри профсоюзного движения много разных специальных слов. По-разному называются разные уровни в структуре организаций. А если возникают объединения отдельных профсоюзов на уровне региона или страны, то количество терминов увеличивается. Они используются не только для работы. Иногда их используют «профсоюзные профессионалы», чтобы не рассматривать претензии по существу: «Вы назвали профсоюзом первичную организацию! Это значит, что вы ничего не понимаете в профсоюзном движении».

Но сейчас нам важнее суть, чем форма. Поэтому не будем играть в специальные термины.

Нужно понимать две вещи.

Первое. Использование «правильных» или «неправильных» терминов никак не изменяет суть профсоюзной работы.

Второе. Что еще более важно, членам профсоюза наплевать, какими именно словами пользуется профсоюз при отстаивании их интересов и как он точно называется. Им важен результат. Нет результата – играйте в свои специальные термины сами.

Термины всегда важны для узких специалистов – для решения специфических проблем. Но термины не должны ни заслонять содержание, ни использоваться для формирова-

ния секты «профсоюзных жрецов», которые обладают монополией на сокровенное знание предмета.

Часто можно слышать, как сами работники свой отдельный профком называют профсоюзом. Формально – это неточно. Хотя бы в том смысле, что, написав заявление о вступлении, работник вступает не в профком или даже в свою профорганизацию на предприятии, а в профсоюз. Но содержательно – работник прав: каждый уровень профсоюзной структуры является частью профсоюза.

Обойдемся без буквеедства. Под профсоюзом далее понимается не отраслевая организация или какой-либо ее структурный уровень (обком, горком, первичка), не региональное профобъединение. В конечном счете, профсоюз может быть учрежден несколькими работниками и не будет выходить за пределы предприятия. При этом он преследует те же цели, что и национальный. Хотя, конечно, обладает меньшими возможностями. Профсоюз здесь – это не его сегодняшнее формальное организационное строение. Профсоюз здесь – это его цели, методы и формы работы. Попробуем понять его качества, свойства и функции в принципе, вообще. Рассмотрим, как профсоюз взаимодействует с партиями, госструктурами, работодателями. А если для пояснения какой-либо ситуации понадобится отдельный структурный уровень, об этом будет сказано.

Что такое профсоюз?

Повторим еще раз. Профсоюз – это добровольное объединение работников, созданное ими для того, чтобы коллективно, за счет общих усилий (финансовых, организационных) добиваться повышения зарплаты, улучшения условий труда и пр.

Говоря коротко, это самообъединение работников, созданное для самозащиты своих прав. Не всех вообще прав, а в первую очередь тех, которые возникают в связи с трудовым процессом либо влияют на этот процесс.

Профсоюз и труд

Труд в этом материале рассматривается только как оплачиваемая работодателем (собственником) деятельность работника (члена профсоюза). То, что работник делает не «для себя», не для своего удовольствия, по «велению сердца», а «за деньги» или какие-либо устраивающие его преференции. При этом не играет особой роли, является ли он токарем, учителем, чиновником... Если это работа по найму, значит – это труд, который должен быть оплачен.

Технологические изменения в процессе труда, платформенная занятость, самозанятость размывают представления «работник – работодатель (собственник)», которые господствовали в XIX и XX веках. Но не меняют сути этих отношений. Осуществляя производительную деятельность, оказывая услуги, имея своей главной целью заработок – в любой организационной и правовой оболочке, – человек осуществляет труд. Деятельность, которая производится по инициативе работодателя и оплачивается им же, – это труд.

Это, кстати, совсем не означает, что в процессе деятельности обязательно возникает прибавочная стоимость. Скажем, работник на фабрике производит товар, который продается на рынке, и часть прибыли идет ему на зарплату. Или танцор в театре выступает перед публикой, и часть стоимости билетов идет ему на зарплату. Но – чисто умозрительно –

владелец театра может закрыть театр для публики и предложить танцору выступать только для одного зрителя – самого владельца. Билеты не проданы, прибыли нет, даже деньги не только не переходят из рук в руки, но и вообще не появляются в процессе. Точнее – почти вообще.

Но есть деятельность работника по инициативе собственника (явной инициативе или косвенной). В отношении этого труда существует фактическое соглашение работника и собственника (работодателя). А значит, это труд, который должен быть оплачен. В этом смысле работника изначально не очень волнует степень востребованности результатов его труда на рынке. Раз есть работодатель, он же «предприниматель», то вопрос востребованности на рынке – это вопрос к нему как организатору производства. Раз «предприниматель» – так пусть он и понимает, что именно нужно «предпринимать» на рынке в тот или иной момент для получения прибыли.

Да, работник и профсоюз заинтересованы в сохранении рабочего места и предприятия. Но до того момента, пока это рабочее место приносит доход. Работа без оплаты – рабский труд, работа за недостойную оплату – несправедливость, которая должна быть устранена.

Две стороны одного труда

Профсоюз рассматривает труд в виде двух процессов.

С одной стороны – как процесс непосредственно осуществления деятельности.

- **Кто работает?**
- **Как работает?**
- **Что делает?**
- **В каких условиях?**

Вторая, не менее важная сторона – процесс расчета, оплаты за эту деятельность.

- **Сколько платят?**
- **Вовремя ли?**
- **Только ли деньги или есть иные бонусы?**

Важно оценивать сочетание этих двух сторон. И именно в таком неразрывном виде труд является аренной борьбы, где сталкиваются интересы члена профсоюза (работника) и работодателя (собственника).

Со своей стороны работодатель прилагает гигантские – без преувеличения – усилия для того, чтобы внести в эту довольно простую картину существенные искажения. Эти искажения транслируют «независимые» СМИ и бездумно (или намеренно) повторяет «общественное мнение». За счет этих искажений реальности целенаправленно затрудняется дея-

тельность профсоюза. Разорвать логическую связь трудовой деятельности и достойной оплаты труда работников – это цель, которую преследуют работодатели с момента появления наемных работников и их представителей – профсоюзов.

Как дурят работника

Наиболее примитивной, почти первобытной формой обмана является попытка не расплатиться, не отдать оговоренную зарплату в срок. Как представляет работодатель ситуацию невыплаты денег за фактический труд? Он пытается изобразить дело так: раз не было денег, то вроде бы и не было труда. Притом что труд – деятельность работника по инициативе работодателя – был. Здесь мы имеем дело с попыткой работодателя (собственника) банально обмануть работника. Собственник рассчитывает воспользоваться либо юридическим невежеством работника, либо его неготовностью защитить свои права.

Есть и еще один нюанс. В общественном сознании регулярно формируются стереотипы, цель которых – приучить работника к возможности нарушения его прав ссылками на привычность этих нарушений. Например, огромная задолженность по зарплатам в России «приучала» работников к долгам по не выплаченной в срок зарплате. Эта привычка формировалась намеренно. Она делала для других работодателей возможным применение аргумента «зато у нас зарплату платят вовремя». Аргумента странного и противоестественного для капиталистического общества, которое рекламирует себя как «общество эквивалентного обмена». Торговая компания обычно не расхваливает себя – «вы заплати-

ли нам деньги, а мы предоставим вам товар». Для нее это предполагается изначально. Но в отношениях «работодатель – работник» стало возможным говорить: «Вы трудитесь, а мы платим вам вовремя!» Таким образом, выплата зарплаты – неотделимая часть трудовой деятельности человека – становится как бы актом доброй воли работодателя.

Другой пример – уровень зарплат в успешно работающих компаниях работодатель пытается снизить, вводя понятия «средняя по отрасли» или «средняя по региону». Как будто уровень дохода работников должен зависеть не от экономической эффективности предприятия, а от экономической «температуры по больнице». При этом директор, который бы попытался оправдать низкие показатели прибыли аналогичной «температурой», быстро лишился бы своей должности.

Другой формой обмана может быть попытка работодателя выдать фактический труд работника (оплачиваемую деятельность) за «труд по велению сердца» (неоплачиваемый). Собственник как бы «приглашает» работника потрудиться бесплатно, аргументируя это совместной заботой о предприятии, тем, что «мы плывем в одной лодке» и т. п. По сути – это попытка использовать бесплатный труд. Современное предприятие не принадлежит работнику (даже в исключительном случае, когда он является мелким акционером). Оно не является его собственностью. Работник не влияет напрямую на процесс распределения прибыли (разве только косвенно – через борьбу за рост зарплаты). Предприятие инте-

ресует собственника как место извлечения прибыли. А работника – как место извлечения достойной, с его точки зрения, заработной платы. Причем извлечения не будущей зарплаты, не зарплаты «когда-нибудь, когда позволит экономическая обстановка».

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.