

УДК 331.107.8

Кучигина Светлана Каюмовна

ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства»

Россия, Пенза¹

Кандидат филологических наук, доцент

ku4igina@yandex.ru

Профсоюз как институциональная структура в условиях рыночной экономики

Аннотация. В условиях конкуренции на ресурсных рынках обостряются вопросы, связанные условиями труда работников, режимом работы, качеством человеческого капитала вследствие комплексной экономии ресурсов. В данной статье предложен научный обзор проблемы формирования профсоюзов как институциональной организации на современном рынке труда, а также анализируются тенденции процессов модернизации институциональной структуры профсоюзов с точки зрения современных социально-экономических процессов.

Ключевые слова: профсоюз; институциональная организация; структура; работники; работодатели; трудовой контракт; рынок труда; спрос и предложение труда; заработная плата.

¹ г. Пенза, ул. Титова, 28

Институциональная особенность профсоюзов состоит, прежде всего, в том, что они встроены в систему социально-трудовых отношений, поэтому профсоюзы скорее можно считать «институтом регуляции социально-трудовых отношений» в условиях производства. Основопологающими целями функционирования профсоюза как одного из институтов рынка труда можно считать преодоление безработицы, поддержание стабильного высокого уровня занятости населения, а также гарантию поддержания минимального уровня оплаты труда.

Кроме того, отличительной чертой функционирования данного института является то, что он занимает промежуточное положение в ряду других базовых институтов (политических, экономических, социальных), вследствие чего он испытывает на себе постоянное «внешнее» воздействие.[4]

Профсоюзы выполняют функции своеобразного «посредника» между работодателем (собственником, предпринимателем) и наемным работником, однако, аккумулируя внутреннюю корпоративную информацию, профсоюз использует ее, прежде всего, в процессе защиты интересов работников, и в этом заключается его ключевая роль.

Российские профсоюзы все чаще координируют свою деятельность в соответствии с европейскими практиками. Европейские профсоюзы в целях повышения авторитета и расширения границ сферы влияния нередко прибегают к тактике объединения - создание крупноотраслевых «профсоюзных картелей» (так, к примеру, объединение профсоюзов металлистов и текстильщиков в Германии, в Великобритании - машиностроителей и электриков в 1990-х годах и т.п.).

Кроме того, в результате исторического развития и экономических преобразований в европейских обществах западные профсоюзы на сегодняшний момент располагают существенной материальной базой, которую они используют, прежде всего, в целях эффективного осуществления своей деятельности (фонды, юридические фирмы, страховые компании, «профсоюзные» банки и проч.). Страховые компании, к примеру, нацеливают свою деятельность исключительно на нужды членов профсоюза, юридические компании выстраивают деятельность строго в соответствии с нуждами отраслевых профсоюзов, туристические агентства оказывают льготные услуги для членов профсоюза и т.п.[4]

В условиях рыночной экономики профсоюзам все сложнее отстоять свой авторитет и сохранить внутреннее организационное единство, кроме того, становится достаточно сложно выполнять роль «посредника» между работниками и работодателями, поскольку последние наделены гораздо более обширными организационно-трудовыми полномочиями и способны диктовать условия труда всем подчиненным структурам (См. Рис.1).

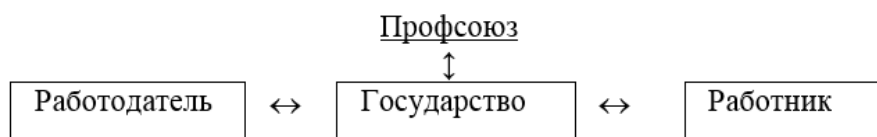


Рис. 1. Модель посредничества профсоюзов в структуре производства

Российские профсоюзы отчасти решают проблему усиления роли на рынках труда путем повышения уровня членства через структуру мотивации уже действующих представителей и вовлечения новых из числа молодых специалистов. В отличие от европейских организаций российские профсоюзы не могут свободно осуществлять свою деятельность, поскольку финансово ограничены средствами от профсоюзных сборов и небольших «вливаний» со стороны работодателей. [1]

Кроме того, повышать уровень авторитета профсоюзов среди работников предприятий возможно путем расширения функциональной структуры: помимо основных представительских, организаторских и охранительных функций можно добавить

экономическую, которая могла бы позволить профсоюзам перейти на самокупаемость (к примеру, сдавать в аренду площади под рекламную деятельность торговых предприятий и проч.).

Достижению наиболее эффективных форм деятельности профсоюзов способствует формирование собственной модели взаимодействия профсоюзов с работниками, работодателями, различными институциональными структурами различных уровней, органами государственной власти, разработанной с учетом отраслевой и территориальной принадлежности. В современной науке известны следующие модели:

1. «согласительная модель», которой свойственны активные формы взаимодействия профсоюзных органов и государственных структур, высокий уровень централизации коллективно-договорных процессов (эта модель характерна для североевропейских стран, таких как Норвегия, Финляндия, Дания, Нидерланды);
2. «плюралистическая модель» не предусматривает серьезных юридически закрепленных взаимосвязей, регулируется коллективно-договорными процессами, концентрируемыми, в основном, не на региональных и федеральных уровнях, а на базовой основе отдельных предприятий (данная модель принята в таких странах как Канада, США, Великобритания).
3. «патерналистическая модель», сформированная в Японии на основе системы «пожизненного найма», предполагающая главенство позиции работодателя в решении экономико-социальных проблем и позицию «подчинения» со стороны работника, стремящегося «восполнить» затраты работодателя, предоставляющего гарантии пожизненного найма.
4. «модель социального партнерства», в основе которой заложено трехстороннее сотрудничество, осуществляемого на различных уровнях и подкрепляемого положениями трудового кодекса (данная модель была распространена в странах «советского лагеря», в настоящее время она применяется в РФ). (См. Рис.2)

Модели профсоюзных структур



<p><u>«согласительная модель»</u> - активные формы взаимодействия профсоюзных государственных структур, -высокий уровень централизации коллективно-договорных - североевропейские страны</p>	<p><u>«модель социального партнерства»</u> - трехстороннее сотрудничество (РФ)</p>	<p><u>«плюралистическая модель»</u> - нет юридически закрепленных взаимосвязей, -регулируется коллективно-договорными процессами, - централизация на основе отдельных предприятий (Канада, США, Великобритания).</p>	<p><u>«патерналистическая модель»</u> - система «пожизненного найма» - главенство позиции «-«подчинение» со стороны работника (Япония)</p>
--	--	--	--

Рис. 2. Модели структурной организации профсоюзов

В настоящее время актуальной остается проблема формирования социально-психологической «заинтересованности» в профсоюзном членстве со стороны молодых кадров предприятия.

«Формальный вариант» взаимоотношений профсоюза и работников продиктован, в большинстве случаев, нежеланием работодателей идти на уступки в силу исторических и социально-психологических предпосылок. На стадии формирования профсоюзы обладали значимой социально-экономической силой, поскольку в случае ситуаций конфронтации работников и работодателей критическим моментом разрешения конфликтов могли быть стачки и забастовки. Современные профсоюзы такой реальной силой не обладают, вследствие чего ослабели «рычаги давления» на работодателей, и диалог между работодателями и профсоюзами перестал быть конструктивным.

Одним из путей решения этой проблемы, на наш взгляд, является усиление интеграции профсоюзных организаций по вертикальным и горизонтальным иерархическим связям (См. Рис.2).

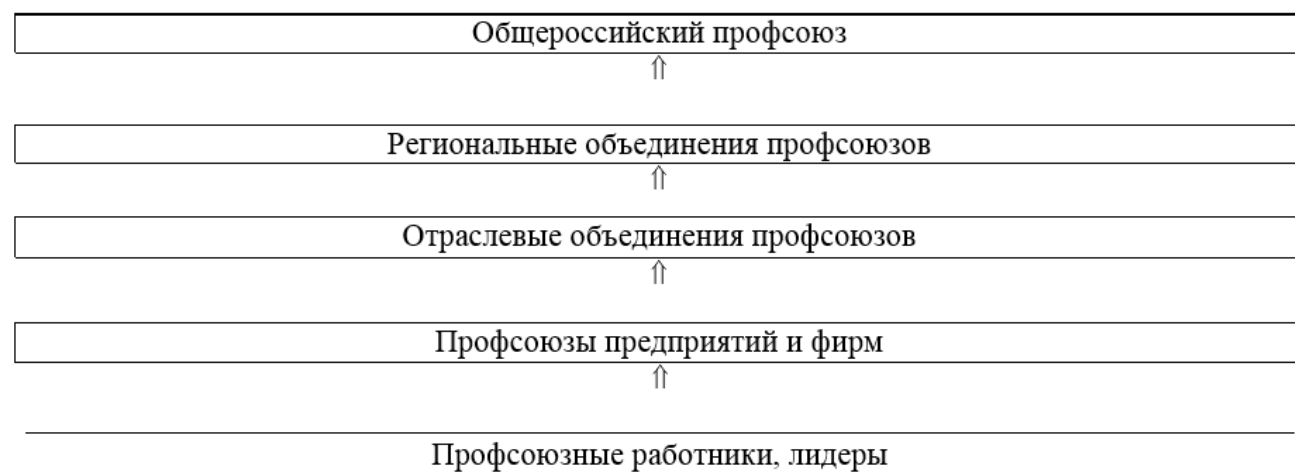


Рис. 2. Институциональная структура российских профсоюзов

Современные условия конкуренции на рынке труда предполагают процесс непрерывного профессионального самосовершенствования работников. При этом степень ответственности за проведение курсов подготовки и переподготовки кадров у работодателей юридически отсутствует, и все проблемы перекладываются на работников, что, на наш взгляд, является одной из главных проблем в общей системе взаимодействия работников и работодателей. [2]

В условиях формирования инновационно ориентированной экономики важно учитывать тот факт, что модель «максимизации прибыли и минимизации издержек» работодателя за счет труда перестает быть актуальной. Ее место занимает модель «социальной ориентированности» работодателя, которая предполагает в качестве приоритетного направления обеспечение комфортных условий труда и социальных гарантий работникам как залога более эффективного труда и повышения производительности.

За последний период наблюдается незначительный рост безработицы среди молодежи, и этот фактор является, на наш взгляд, ключевым в определении стратегии выбора приоритетных направлений деятельности профсоюзов на ближайший период, поскольку молодежь формирует перспективную динамику развития рынка труда. [4]

В этой связи следует отметить особую важность корректировки деятельности профсоюзов при решении задач, направленных на снижение уровня молодежной безработицы в рамках программы социального партнерства:

1. увеличение доли затрат на проведение инвестиционной политики в сфере рынка труда молодых специалистов, к примеру, финансовая «поддержка» молодых специалистов, трудоустраивающихся в «неприбыльных» секторах экономики (образование, культура, здравоохранение и т.п.), создание социальных программ адаптации молодых специалистов на рынке труда и проч.;
2. усиление борьбы на предприятиях по искоренению возрастной и гендерной дискриминации путем создания оптимальных условий для работодателей (к примеру, незначительное снижение налоговых отчислений для работодателей, принимающих на работу молодых специалистов, не имеющих трудового стажа);
3. предоставлять условия для организации и проведения досуга при содействии профсоюзной организации и проч.

Кроме того, актуальным является вопрос о повышении степени эффективности работы профсоюзов внутри предприятия. В этой связи необходимо комплексно решать проблему расширения функциональных направлений деятельности, вовлеченных в систему системного менеджмента:

1. консультативный менеджмент - предполагает организацию работы по обеспечению информационно-правовой, производственно-экономической и социальной поддержки работников;
2. экспертный менеджмент включает в себя функции по обеспечению социально-экономической и производственно-технологической деятельности работников на предприятии, а также контролю за устранением недостатков;
3. представительский менеджмент (PR-менеджмент) заключается в формировании стратегий делегирования полномочий и системы презентации профсоюза во внутренней и внешней производственной среде.

Для обеспечения эффективности системного менеджмента необходимо обеспечить профессиональное кадровое представительство, которое должно отражать субъективные и объективные критерии. Субъективные критерии предполагают соответствие содержания деятельности личностным характеристикам работника, его ценностным ориентациям и степени удовлетворенности от выполняемых работ. Объективные критерии отражают соответствие работника должностным предписаниям.[1]

Таким образом, можно отметить тот факт, что миссия профсоюзных организаций не должна ограничиваться защитой трудовых прав работников на предприятиях. Как институциональная организация профсоюз должен формировать единое социально-экономическое и культурно-историческое пространство национального рынка труда, а также способствовать повышению эффективности взаимодействия его институтов, что в целом благотворно отразится на повышении производительности труда, уровня доходов населения и улучшении качества человеческого капитала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Резник Г.А., Волокушин Д.В.. Эволюция социальной ответственности в теориях стратегического управления // Экономическое возрождение России. – 2012. №3.
2. Резник Г.А., Маскаев М.И. Экономическая сущность трудового потенциала // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сборник статей XIII Международной научно-практической конференции. – Пенза: Приволжский дом знаний, 2012.
3. Зотов В. В. О роли концепции «экономического человека» в постановке проблемы мотивации // Мотивация экономической деятельности: [Сб. ст.]. М.: ВНИИСИ, 2009. Вып. 7. С. 72–79.
4. Кучигина С.К. Гендерные аспекты современного рынка труда / Монография. – Пенза: ПГУАС, 2013.
5. История профсоюзного движения в России / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vesti.ru/files.html?id=7306&tid=31271>.

Svetlana Kushigina

Penza state University of architecture and construction

Russia, Penza

ku4igina@yandex.ru

The trade Union as an institutional structure in the conditions of market economy

Abstract. In competitive resource markets exacerbated the issues related to working conditions of employees, mode of operation, the quality of human capital due to integrated resource savings. In this article we propose a scientific overview of the problem of the formation of trade unions as the institutional organization of the modern labour market, and analyses trends in the processes of modernization of the institutional structure of trade unions from the point of view of contemporary socio-economic processes.

Keywords: union; institutional organization; structure; workers; employers; labor contract; labor market; supply and demand; wages.

REFERENCES

1. Reznik G.A., Volokushin D.V.. Jevoljucija social'noj otvetstvennosti v teorijah strategicheskogo upravlenija // Jekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii. – 2012. №3.
2. Reznik G.A., Maskaev M.I. Jekonomicheskaja sushhnost' trudovogo potenciala // Social'no-jekonomicheskie problemy razvitija predpriyatij i regionov: sbornik statej XIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. – Penza: Privolzhskij dom znaniy, 2012.
3. Zotov V. V. O roli koncepcii «jekonomicheskogo cheloveka» v postanovke problemy motivacii // Motivacija jekonomicheskoy dejatel'nosti: [Sb. st.]. M.: VNIISI, 2009. Vyp. 7. S. 72–79.
4. Kuchigina S.K. Gendernye aspekty sovremennogo rynka truda / Monografija. – Penza: PGUAS, 2013.
5. Istorija profsojuznogo dvizhenija v Rossii / [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.vesti.ru/files.html?id=7306&tid=31271>.