

ПРОФСОЮЗЫ В КАНАДЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Краткая информация

В 2018 году профсоюзы представляли примерно 4,8 млн рабочих, составляющих 30,1 % рабочей силы Канады. Однако объединение в профсоюзы очень неравномерно распределено между государственным и частным секторами. Членами профсоюзов являются только 15,9 % работников частного сектора и 75,1 % занятых в государственном секторе. Участие в профсоюзах в Канаде достигло пика в середине 1980-х годов, когда они объединяли около 40 % наемных работников. К концу 1990-х количество членов профсоюзов снизилось до примерно 30 % и до сих пор остается на том же уровне [2]. Несмотря на снижение процентной доли членов профсоюзов, абсолютное число членов профсоюзов в Канаде продолжало расти по мере роста рабочей силы.

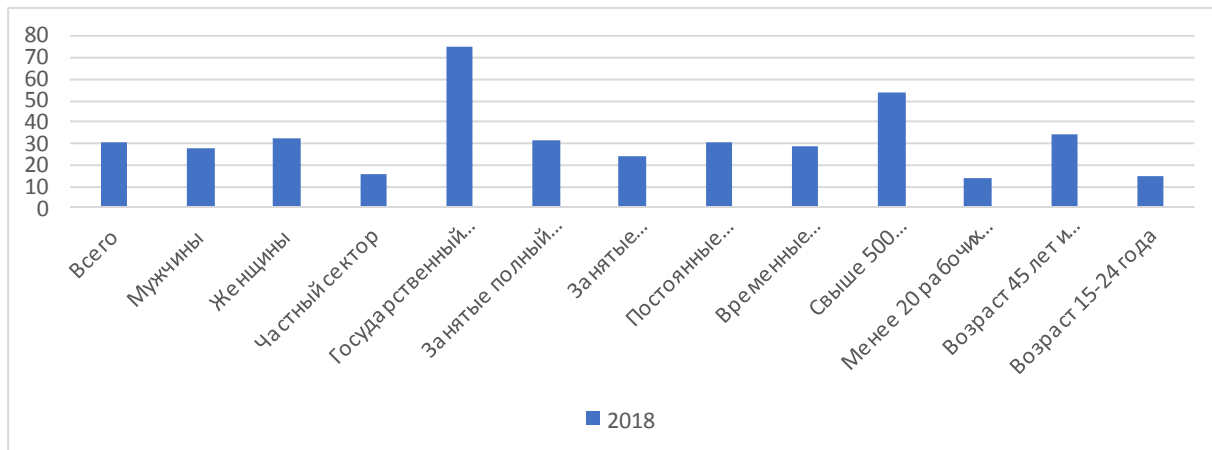


Рис. 1. Объединение в профсоюзы в Канаде (%), 2018 год

Источник: Statistics Canada, Tables 14-10-0070-01, Union coverage by industry, annual (x 1,000), and 14-10-0133-01, Union status by establishment size.

Самое большое сокращение количества членов профсоюзов наблюдалось среди мужчин — «синих воротничков» (производственных рабочих). Членство

женщин в профсоюзах оставалось гораздо более стабильным из-за того, что их больше в государственном секторе, где в ряде областей доля объединенных в профсоюзы людей значительно выше, чем у наемных работников в целом, как, например, в государственном управлении, образовании и здравоохранении. Хотя в государственном секторе занято не более 20 % работников, высокие показатели их объединения в профсоюзы помогают поддерживать общую статистику, при том что количество членов профсоюзов в частном секторе снизилось.

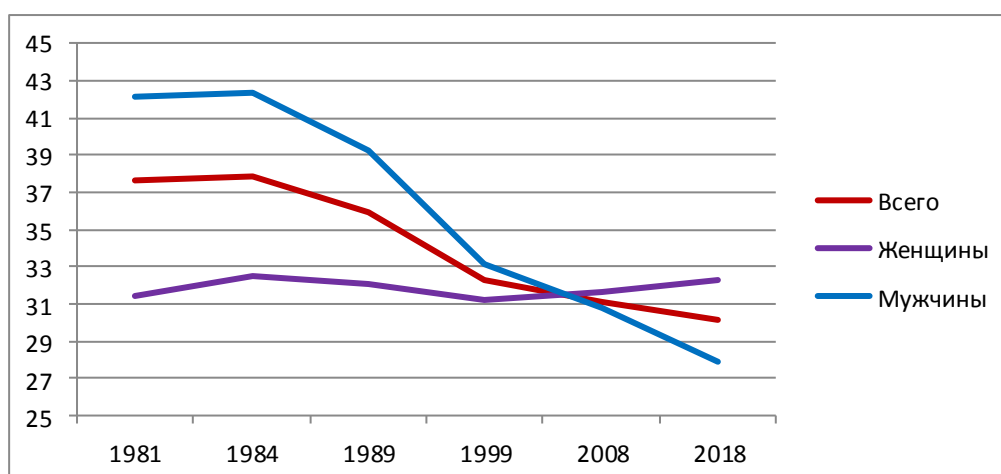


Рис. 2. Объединение в профсоюзы в Канаде (%), 1981–2018 годы

Источник: Statistics Canada, Table 14-10-0070-01, Union coverage by industry, annual (x 1,000); see also: [2].

Трудовое законодательство / Производственные отношения

Роль профсоюзов в Канаде формируется законодательством, и, с одной стороны, это дает рабочим право объединяться в профсоюзы и вести переговоры о заключении коллективных трудовых договоров с работодателем, с другой — налагает на профсоюзы жесткие ограничения и устанавливает их

обязательства [1]. В то время как рабочие имеют право вступать в профсоюз с 1872 года, право на ведение переговоров о заключении коллективного договора с работодателем они получили только в 1940-х годах. Тогда также был введен и механизм обеспечения защиты и гарантий профсоюзам (через обязательное удержание взносов из заработной платы). В принятых законах также была по-новому прописана ответственность профсоюзов — предусматривались запреты на забастовки на период действия коллективного договора, ограничивались рамки ведения переговоров по коллективному договору, обеспечивалось официальное признание прав руководства на управление работой и контроль за ней. Действие этого законодательства усилило бюрократию внутри профсоюзов, ограничив их возможность влиять на отношения между работодателями и работниками, а также способствовать борьбе рабочих [6]. Эта система также породила децентрализованную систему регистрации профсоюзов, наделения их полномочиями и ведения переговоров о заключении коллективных договоров по месту работы.

Проблемы, стоящие перед профсоюзами в Канаде

Потеря работы и уменьшение членов профсоюзов в производственном секторе

Наблюдается значительное уменьшение количества рабочих, объединенных в профсоюзы, среди занятых в производственной сфере, что существенно повлияло на общее количество рабочих, объединенных в профсоюзы. В 2018 году членами профсоюзов были 24,7 % работников, занятых в производственной сфере, по сравнению с 36,4 % в 1997 году. В этом сокращении большую роль сыграли соглашения о свободной торговле и стратегии, используемые нанимателями при реорганизации работы [2].

Соглашения о свободной торговле с США (1988 г.) и США и Мексикой (1993 г.) усилили конкуренцию в промышленности за счет ускорения

перемещения в места с более низкой стоимостью производства, в частности в Мексику и южную часть США. Это внесло свой вклад и в сокращение рабочих мест, и в ухудшение условий труда в производственной сфере Канады. Конкурентное давление усилилось, когда часть производств была перемещена еще дальше, в Азию, в частности в Китай. Профсоюзы не только лишились части своих членов, но и в большой степени потеряли влияние из-за остро конкурентной среды, созданной свободной торговлей.

Стратегии аутсорсинга, используемые работодателями, также сыграли значительную роль в уменьшении количества людей, объединенных в профсоюзы в производственной сфере, так как многие работодатели, на предприятиях которых действовали профсоюзы, стали передавать заказы на условиях договора подряда более мелким компаниям без профсоюзов. К середине 1990-х годов занятость в производственной сфере стабилизировалась, а в 2000-х даже начала расти, однако членство в профсоюзах в этом секторе не вернулось на максимальные уровни 1980-х годов. Например, производитель автокомплектующих Magna стал одним из мировых лидеров в своей сфере, и на большей части заводов компании профсоюзы отсутствуют [3]. Появившиеся позднее на рынке работодатели как в области производства комплектующих, так и в сфере сборки автомобилей, по большей части добились успеха в противостоянии усилиям по объединению рабочих в профсоюзы, в том числе крупным автомобилестроителям (Toyota, Honda), появившимся в Канаде в конце 1980-х годов [10].

Объединения и слияния профсоюзов в дополнение к попыткам организации новых рабочих мест в производственной сфере объяснялись стремлением компенсировать сокращение количества участников. Самое значительное слияние произошло в 2012 году, когда канадский профсоюз работников автомобильной промышленности объединился с профсоюзом работников связи, энергетики и бумажной промышленности. Был сформирован

крупнейший в Канаде профсоюз в частном секторе под названием Unifor. Поскольку Unifor объединяет работников, особенно сильно страдающих от конкурентного давления, и тех, кто потенциально может лишиться работы из-за свободной торговли, этот профсоюз в настоящее время использует стратегию экономического национализма, проводя кампанию с целью убедить потребителей покупать сделанные в Канаде автомобили. Unifor понимает, что сила профсоюзов в производственной сфере снижается, поэтому также заключает партнерские соглашения с работодателями (Magna), перейдя на двухуровневые коллективные договоры, обеспечивающие различные привилегии новым членам.

Нестабильная работа в сфере услуг в частном секторе

Профсоюзы также сталкиваются с тем, что с 1970-х годов растет количество занятых в сфере услуг, и к настоящему времени они уже составляют 80 % работающих. В 2018 году 30,9 % занятых в индустрии сервиса были объединены в профсоюзы, хотя в частных фирмах, оказывающих услуги, количество членов профсоюзов обычно значительно ниже 30 %. В некоторых видах деятельности доля членов профсоюзов меньше 10 %, самая низкая — в сфере размещения и питания — 6 %. Во многих видах деятельности в сфере услуг в частном секторе исторически было мало членов профсоюзов, поэтому там нет основы для организации профсоюзов и приложения новых усилий в попытке объединить людей. Однако профсоюзы имеются в некоторых гостиничных сетях и крупных продовольственных магазинах [2].



Рис. 3. Объединение в профсоюзы по отраслям (%), 2018 год

Источник: Statistics Canada, Table 14-10-0132-01, Union status by industry.

Одна из основных проблем, с которыми сталкиваются профсоюзы при попытке объединения рабочих в сфере услуг в частном секторе, — высокая доля нестандартных форм найма (частичная занятость, временные работники) и рискованных форм найма (нестабильная, низкооплачиваемая работа), что осложняет организацию. Неполный рабочий день чаще встречается в сфере услуг (28,2 %) по сравнению с производством товаров (6,1 %), как и временная работа (11 % против 6,1)¹. Частичная и временная занятость чаще всего встречаются в области размещения и питания, которые также являются сферами с самым низким количеством членов профсоюзов. В дополнение к этому наниматели в сфере услуг в частном секторе зачастую агрессивно настроены против профсоюзов [8], к тому же там меньше рабочих мест на одном предприятии, а текучесть кадров выше, что еще больше усугубляет сложности, связанные с объединением людей в профсоюзы.

¹ См.: Statistics Canada, Table 14-10-0072-01, Job permanency (permanent and temporary) by industry, annual (x 1000) ; Statistics Canada, Table 14-10-0023-01, Labour force characteristics by industry, annual (x 1000).

Профсоюзы продолжают попытки решения проблем в сфере услуг в частном секторе. Поскольку наибольшую обеспокоенность вызывает график работы, особенно в розничной торговле и сфере питания, профсоюзы пытаются добиться заключения коллективных договоров для обеспечения более четких графиков и гарантированного минимального количества рабочих часов [5]. Еще одна стратегия включает более широкий охват при объединении в профсоюзы и/или подход, основанный на любой работе в секторе, а также ведение переговоров по типу кампании под лозунгом «Справедливость для уборщиков», которая проводилась в США [2]. Более широкие подходы мало распространены в Канаде, поскольку трудовое законодательство признает четко определенные организационные единицы, по которым можно вести переговоры, а также поддерживает регистрацию, наделение профсоюзов полномочиями и ведение переговоров строго по месту работы.

Неолиберальное трудовое законодательство и политика

Проблемы, с которыми профсоюзы сталкиваются в Канаде, усугубились из-за неолиберального регулирования трудового законодательства и политики [9]. Влияние неолиберализма прослеживается в разнообразной политике и практике на муниципальном, региональном (провинции) и федеральном уровнях. Первые действия в неолиберальном ключе, вызвавшие переформатирование работы в Канаде, — соглашения о свободной торговле, о которых говорилось выше. Значительное урезание федерального бюджета в середине 1990-х годов существенно снизило финансирование государственных услуг, что привело к последствиям в виде нестабильности работы и сложности в получении компенсаций для людей, занятых в государственном секторе и объединенных в профсоюзы [4]. На уровне провинций неолиберальные реформы трудового законодательства затруднили объединение в профсоюзы и снизили порог для аннулирования полномочий профсоюза правительством [6].

Эти реформы повлияли на снижение силы профсоюзов, а реформы законодательства, касающиеся рабочих стандартов (включая увеличение количества максимальных часов работы, минимальных сроков замораживания заработной платы и изменение процедур применения принудительных мер) снизили общий уровень социальной защиты всех работников [11].

Начиная с середины 1990-х годов люди, занятые в государственном секторе на федеральном, региональном (провинции) и муниципальном уровнях, испытали на себе приостановку работы организации и административные отпуска в связи с этим, замораживание заработной платы, а также более частое использование законодательства о возврате на работу до начала переговоров с профсоюзом [7]. Неолиберализм усилился после финансового кризиса 2008 года с принятием мер строгой экономии, направленных на людей, занятых в государственном секторе, через дальнейшее замораживание заработной платы, разукрупнение организаций и оптимизацию штата, использование законодательства о возврате на работу до начала переговоров с профсоюзом и переговоры об уступках [12]. В целом климат в трудовых отношениях в сфере государственных услуг в последние годы во многом стал напоминать сферу бизнеса.

Кампании, недавно проведенные профсоюзами из государственного сектора, успешно отразили ряд неолиберальных атак на работу в государственном секторе и занятых в нем людей. Заслуживающие внимания примеры — кампании, проведенные в Торонто, в том числе кампания под лозунгом «Хорошие рабочие места для всей коалиции», целью которой было предотвращение приватизации услуг по уборке зданий, а также забастовка библиотекарей, большинство из которых работает неполный рабочий день, с целью предотвратить приостановку работы и административные отпуска из-за использования аутсорсинга и технологических изменений [12]. В обоих случаях было оказано успешное сопротивление предложенным неолиберальным мерам,

но кампании не вышли за пределы «своих» групп работников с их частными проблемами. Не были созданы долговременные структуры, с помощью которых можно было бы обеспечить более широко охватывающую движущую силу для борьбы с неолиберализмом.

Будущее профсоюзов в Канаде

В настоящее время, когда у профсоюзов возникли проблемы из-за уменьшения количества членов в производственной сфере, роста численности занятых в сфере услуг, неолиберального трудового законодательства и политики, профсоюзы предпринимают разнообразные действия для противостояния этим процессам и улучшения условий труда. Эти действия включают ответные/оборонительные стратегии, в том числе лоббирование и ведение переговоров по заключению коллективных договоров по узкому кругу рабочих вопросов. Также профсоюзы проводят кампании, в основе которых лежит экономический национализм и которые можно назвать регрессивными. Благодаря стратегиям, основанным на коалициях рабочей силы и общественных групп, удалось добиться заметных успехов, поскольку благодаря им разнообразные организации объединяются для того, чтобы справляться с рисками и опасностями, возникшими из-за неолиберализма и строгой экономии. Организация подобных действий включает экспериментирование с новыми структурами, которые, возможно, смогут лучше представлять рабочий класс по месту работы и вне ее, среди них — движения низкооплачиваемых работников и людей на нестабильной работе, такие как движение под лозунгом «Борьба за 15 долларов» и движение «Справедливость». Такие усилия иллюстрируют динамическую природу объединения рабочих в контексте меняющихся экономических и политических условий и имеют потенциал для того, чтобы способствовать более системным переменам.

Литература

1. *Fudge J.* Labour Before the Law: The Regulation of Workers' Collective Action in Canada, 1900–1948 / J. Fudge, E. Tucker. — Don Mills, ON : Oxford Univ. Press, 2001.
2. *Jackson A.* Work and Labour in Canada: Critical Issues / A. Jackson, M. P. Thomas. — 3rd ed. — Toronto : Canadian Scholars Press, 2017.
3. *Lewchuk W.* Transforming Worker Representation: The Magna Model in Canada and Mexico / W. Lewchuk, D. Wells // Labour/Le Travail 60. — 2007. — P. 109–138.
4. *McBride S.* Dismantling a Nation: The Transition to Corporate Rule in Canada / S. McBride, J. Shields. — Halifax : Fernwood, 1997.
5. *Mojtehedzadeh S.* Loblaws rings in better scheduling for part-time workers / S. Mojtehedzadeh // Toronto Star. — 2015. — 22 Aug.
6. *Panitch L.* From Consent to Coercion: The Assault on Trade Union Freedoms. / L. Panitch, D. Swartz. — 3rd ed. — Toronto: Univ. of Toronto Press, 2008.
7. *Ross S.* Public Sector Unions in the Age of Austerity / S. Ross, L. Savage. — Halifax & Winnipeg : Fernwood, 2013.
8. *Ross S.* Labour Under Attack: Anti-Unionism in Canada / S. Ross, L. Savage. — Halifax & Winnipeg : Fernwood, 2018.
9. *Ross S.* Organizing in Precarious Times: The Political Economy of Work and Workers' Movements After the Great Recession / S. Ross, M. P. Thomas // Change and Continuity: Canadian Political Economy in the New Millennium / M. P. Thomas, L. F. Vosko, C. Fanelli, O. Lyubchenko (eds.). — Kingston ; Montreal : McGill-Queen's Univ. Press, 2019.
10. *Thomas M.* Toyotism Meets the 60 Hour Work Week: Coercion, «Consent» and the Regulation of Working Time / M. Thomas // Studies in Political Economy 80. — 2007. — P. 105–128.

11. *Thomas M. P.* Regulating Flexibility: The Political Economy of Employment Standards / M. P. Thomas. — Montreal ; Kingston : McGill-Queen's Univ. Press, 2009.

12. *Thomas M. P.* «Enabling Dissent»: Contesting Austerity and Right-Wing Populism in Toronto, Canada / M. P. Thomas, S. Tufts // Economic and Labour Relations Review. — 2016. — № 27 (1). — P. 29–45.